

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN
BEA DAN CUKAI TIPE MADYA CUKAI MALANG**

SKRIPSI



Oleh :

**DION PUTRA PRATAMA
NIM : 17510013**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN
BEA DAN CUKAI TIPE MADYA CUKAI MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh :

**DION PUTRA PRATAMA
NIM : 17510013**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA CUKAI MALANG

SKRIPSI

Oleh

**DION PUTRA PRATAMA
NIM : 17510013**

Telah disetujui pada tanggal 15 Juni 2021

Dosen Pembimbing,



**Dr.Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si
NIP 197111081998032002**

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



**Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA
NIP 196708162003121001**

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN
BEA DAN CUKAI TIPE MADYA CUKAI MALANG**

Oleh

DION PUTRA PRATAMA
NIM :17510013

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji dan Dinyatakan Diterima Sebagai
Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada Senin 28 Juni 2021

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua


Dr. H. Fauzan Al-Mansuri, ST., MM
NIP 197311172005011003

Tanda Tangan

: () +

2. Penguji Utama

Prof.Dr.H.M. Djakfar, SH., M.Ag
NIP 201910011579

: ()

3. Sekretaris/Pembimbing

Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si
NIP 197111081998032002

: ()

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,


Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA
NIP 19670816200312100



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dion Putra Pratama
NIM : 17510013
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA CUKAI MALANG

Adalah hasil karya saya sendiri bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 9 Juli 2021

Hormat Saya,



Dion Putra Pratama

NIM 17510013

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan, rahmat dan hidayah, sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar kesarjanaan. Walaupun masih jauh dari kata sempurna, namun penulis bangga telah mencapai pada titik ini, yang akhirnya skripsi ini bisa terselesaikan di waktu yang tepat.

Kupersembahkan karya kecil ini untuk cahaya hidup, yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu setia mendampingi, saat kulemah tak berdaya (ayah dan ibu tercinta serta adik tersayang) yang selalu memanjatkan do'a untuk putra tercinta dalam setiap sujudnya. Terimakasih untuk sahabat serta rekan sejawat yang senantiasa jadi penyemangat dalam susah dan senang. Terimakasih untuk semuanya untuk ribuan tujuan yang harus dicapai, untuk jutaan impian yang akan dikejar, untuk sebuah penghargaan, agar hidup jauh lebih bermakna, karena hidup tanpa bermimpi ibarat arus sungai. Mengalir tanpa tujuan.

HALAMAN MOTTO

Jadilah baik, meski tidak semua yang kita temui itu baik

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah, karena atas rahmat dan hidayahNya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang”. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kesalahan menuju jalan kebaikan,*Din Al-Islam*.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi salah satu persyaratan kelulusan program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Sebagai manusia yang tidak luput dari kesalahan, maka skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Penulisan ini dapat diselesaikan berkat bantuan dari semua pihak. Maka dari itu, peneliti ingin mengucapkan terimakasih yang sebesarsebesarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris selaku rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim.
2. Bapak Dr. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto M.M., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim.
4. Ibu Dr.Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim.
6. Bapak, Ibu dan Adik yang senantiasa memberikan do’a dan dukungan baik moril maupun spiritual.
7. Bapak Andri selaku bagian SDMdi Kantor Bea dan Cukai Malang.
8. Pihak – pihak lain yang secara tidak langsung juga banyak mendukung terselesaikannya skripsi ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II.....	7
KAJIAN PUSTAKA	7
2.1. Penelitian Terdahulu	7
2.2. Kajian Teori	12
2.2.1. Lingkungan Kerja	12
2.2.1.1. Pengertian Lingkungan kerja	12
2.2.1.2. Indikator Lingkungan Kerja.....	13
2.2.1.3. Lingkungan Kerja dalam Islam.....	14
2.2.2. Kompensasi.....	16
2.2.2.1. Pengertian Kompensasi.....	16
2.2.2.2. Tujuan Kompensasi.....	17

2.2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	18
2.2.2.4. Proses penentuan kompensasi	19
2.2.2.5. Indikator yang mempengaruhi kompensasi	20
2.2.2.6. Kompensasi dalam Islam	21
2.2.3. Kepuasan Kerja	22
2.2.3.1. Pengertian kepuasan kerja	22
2.2.3.2. Faktor-faktor kepuasan kerja	24
2.2.3.3. Indikator kepuasan kerja	25
2.2.3.4. Kepuasan kerja dalam pandangan Islam	27
2.2.4. Kinerja karyawan	28
2.2.4.1. Pengertian kinerja karyawan	28
2.2.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	29
2.2.4.3. Penilaian kinerja karyawan	31
2.2.4.4. Tujuan penilaian kinerja karyawan	32
2.2.4.5. Manfaat penilaian kinerja	33
2.2.4.6. Aspek-aspek penilaian kinerja karyawan	34
2.2.4.7. Indikator kinerja karyawan	34
2.2.4.8. Kinerja karyawan dalam pandangan Islam	35
2.3. Hubungan Antar Variabel	36
2.3.2. Hubungan Kompensasi dan kinerja karyawan	37
2.3.3. Hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan	37
2.4. Kerangka Konsep	38
2.5. Hipotesis	39
BAB III.....	40
METODE PENELITIAN.....	40
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	40
3.2. Populasi dan Sampel	40
3.3. Teknik Pengambilan Sampel	41
3.4. Data dan Jenis Data	42

3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.6. Definisi Operasional Variabel.....	43
3.6.2. Variabel Kompensasi (X2).....	43
3.6.3. Variabel Kepuasan Kerja (X3).....	43
3.6.4. Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	43
3.7. Skala Pengukuran.....	45
3.8. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	46
3.9. Analisis Data.....	47
3.9.1. Analisis Partial Least Square (PLS).....	47
3.9.1.1. Model Spesifikasi PLS.....	47
3.9.1.2. Evaluasi Model PLS.....	48
BAB IV.....	51
PEMBAHASAN	51
4.1. Profil Perusahaan	51
4.1.1. Sejarah Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang	51
4.1.3. Struktur Organisasi	52
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	52
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	55
4.4. Pengukuran Model (<i>Outer Model</i>).....	65
4.5. Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	70
4.6. Pengujian Hipotesis	72
4.7. Pembahasan.....	73
4.7.1. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	74
4.7.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	76
4.7.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	78
BAB V	81
KESIMPULAN DAN SARAN	81
5.1. Kesimpulan	81

5.2. Saran	81
5.2.1. Saran Bagi Praktisi.....	81
5.2.2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRA-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1. Jabatan Struktural Kantor Bea dan Cukai Malang.....	51
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Rentan Usia.....	52
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Tabel 4.5. Karakteristik Berdasarkan Status.....	54
Tabel 4.6. Karakteristik Berdasarkan Take Home Pay (Gaji+tunjangan).....	54
Tabel 4.7. Deskripsi Variabel Kompensasi (X1).....	54
Tabel 4.8. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	57
Tabel 4.9. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	60
Tabel 4.10. Deskripsi Variabel Kinerja (Y).....	62
Tabel 4.11 <i>Loading Factor</i>	64
Tabel 4.12 <i>Discriminant Validity</i>	67
Tabel 4.13 <i>Composite Reliability</i>	68
Tabel 4.14 Nilai <i>R-Square</i>	69
Tabel 4.15 Hubungan Antar Variabel	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model konsep	37
Gambar 4.1 Uji Inner model	69

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : jawaban kuesioner

Lampiran 3 : Uji validitas dan uji reliabilitas

Lampiran 4 : Uji *Inner Model*

Lampiran 5: Biodata Diri

Lampiran 6 : Turnitin

ABSTRAK

Dion Putra Pratama. 2021. Judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang”**

Pembimbing : Dr.Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan, Kinerja

Sumber daya manusia merupakan penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga diperlukan upaya-upaya dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja karyawan pada kantor.

Penelitian ini dilakukan di kantor Bea dan Cukai Malang dengan sampel sebanyak 80 karyawan. Metode penentuan sampel menggunakan *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket. Pendekatan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, pengujian hipotesis menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Dion Putra Pratama. 2021. Title: **“Effect of the Work Environment, Compensation, And Job Satisfaction on Employee Performance Customs and Excise Service and Supervision Office Type Madya Excise Malang”**

Supervisor : Dr.Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si

Keywords : Compensation, Job Satisfaction, Environment, Performance

Human resources are the driving force of the organization in achieving its goals, so efforts are needed to encourage employees to work better. Every employee who has good performance can contribute in achieving the company's goals and targets set by the company. Good performance can be formed with the awareness of every company leader to provide support to employees. Employee performance improvement can be done by paying attention to compensation, job satisfaction, and the work environment of employees in the office.

This research was conducted at the Malang Customs and Excise office with a sample of 80 employees. The method of determining the sample using simple random sampling. Data collection is done through the distribution of questionnaires. The approach in this study is a quantitative approach, hypothesis testing using Partial Least Square (PLS).

The results showed that compensation had a significant positive effect on employee performance. Job satisfaction has a significant positive effect on employee performance. And the work environment has a significant positive effect on employee performance.

مستخلص البحث

ديون بوترابراتاما. 2021. العنوان: "تأثير التعويض والرضا الوظيفي
وبيئة العمل على أداء الموظف

نوع مكتب الجمارك والضرائب والمراقبة رسوم مادي مالانج"

مشرف : إيلفي نور ديانا الماجستير

الكلمات الرئيسية : التعويضات، الرضا الوظيفي، البيئة، الأداء

الموارد البشرية هي القوة الدافعة للمنظمة في تحقيق أهدافها ، لذلك هناك حاجة إلى بذل جهود لتشجيع الموظفين على العمل بشكل أفضل. يمكن لكل موظف لديه أداء جيد أن يساهم في تحقيق أهداف الشركة والأهداف التي حددتها الشركة. يمكن تكوين الأداء الجيد بوعي كل قائد شركة لتقديم الدعم للموظفين. يمكن تحسين أداء الموظف من خلال الانتباه إلى التعويضات والرضا الوظيفي وبيئة عمل الموظفين في المكتب. تم إجراء هذا البحث في مكتب الجمارك والضرائب في مالانج على عينة من 80 موظفًا. طريقة تحديد العينة بأخذ العينات العشوائية البسيطة. يتم جمع البيانات من خلال توزيع الاستبيانات. النهج في هذه الدراسة هو نهج كمي ، واختبار فرضية وأظهرت النتائج أن التعويض كان له أثر إيجابي معنوي على (PLS) باستخدام أداء الموظف. الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي كبير على أداء الموظف. وبيئة العمل لها تأثير إيجابي كبير على أداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menghadapi era globalisasi sekarang ini, perusahaan selalu dituntut untuk dapat terus mengembangkan perusahaan agar dapat terus bersaing dengan perusahaan lain. Keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan ialah bergantung pada sumberdaya manusia di dalamnya. Peran dari sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting, karena sumber daya manusia juga merupakan bagian dari kemajuan ilmu dan teknologi (Wibowo, 2018: 4). Dengan sumber daya manusia yang mumpuni diharapkan perusahaan dapat berkembang ke arah yang lebih baik. Banyak faktor yang perlu untuk diperhatikan oleh para pemimpin perusahaan untuk membawa perusahaan terus berkembang, salah satunya sumber daya manusia (Dwianto dkk, 2019: 6).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai seni dalam mengatur hubungan maupun peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien, sehingga dapat menuju ke arah tujuan perusahaan (Dwianto dkk, 2019:5). Dibutuhkan profesionalitas dalam mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan agar dapat terealisasinya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama dari perusahaan untuk dapat terus berkembang secara produktif. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif agar tujuan perusahaan dapat terwujud (Andryane, 2019: 9).

Sumber daya manusia merupakan penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga diperlukan upaya-upaya dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan serta sasaran-sasaran yang telah

ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang baik dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan. Dukungan yang diberikan pimpinan perusahaan tersebut dapat berupa pemberian kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik dan nyaman terhadap karyawan. Sehingga dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Kinerja menurut Mangkunegara (2007) adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan tidak dapat di pungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia (SDM) maka perusahaan harus bisa memanfaatkan sumber daya manusia dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satu cara yang dilakukan yaitu dengan pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa atas kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan komponen yang penting dalam hubungannya dengan karyawan. Menurut Sastrohadiwiryono (2005) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain pemberian kompensasi, cara lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menciptakan suasana atau lingkungan kerja yang harmonis, agar karyawan merasakan nyaman dan puas dalam bekerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan (Zahara dan Hidayat, 2017: 8).

Menurut Rizal (2020) kepuasan kerja merupakan tentang perasaan karyawan mengenai pekerjaan yang dikerjakan suatu hal yang dapat menyenangkan atau

tidak. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan bergantung pada penempatan, lingkungan kerja yang baik, dan perlakuan yang ramah dari atasan akan mendukung karyawan mempunyai kepuasan kerja yang baik (Rizal, 2020: 9). Oleh karena, itu penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik di dalam perusahaan untuk dapat mendukung kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi. Menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Ketika lingkungan kerja baik di dalam perusahaan, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melakukan tugas yang diberikan oleh atasan.

Sebagaimana dalam penelitian oleh Zahara dan Hidayat (2017) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Jadi, Semakin merasa puas terhadap pekerjaannya maka semakin meningkat pula kinerja yang dimiliki oleh karyawan. Pada penelitian Indrawati (2013) juga mendapatkan hasil yang sama yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Pariwosumarto dkk (2016) mendapatkan hasil yang berbeda yaitu kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan tidak berdampak terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Pada penelitian Dwianto dkk (2019) bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, Semakin baik perusahaan memberikan kompensasi terhadap karyawan, maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan. Pada penelitian Gyang dan Lestari (2013) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Yusuf dkk (2020) mendapatkan hasil yang berbeda yaitu kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dipilihnya kantor Bea dan Cukai Malang pada penelitian ini adalah pernah terjadi kasus korupsi yang terdngar dari kantor Bea dan Cukai malang. Oleh karena itu, untuk mengembalikan citra yang sempat buruk di mata masyarakat penting memperhatikan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di Kantor Bea dan Cukai Malang. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan dan juga memperhatikan kepuasan kerja dari karyawan akan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) merupakan salah satu unsur pelaksana tugas pokok dan fungsi Departemen Keuangan di bidang Kepabeanan dan cukai. DJBC sendiri berperan dalam pengelolaan keuangan Negara khususnya dibidang Kepabeanan dan Cukai. Sebagai institusi kepabeanan, DJBC memiliki fungsi community protector tercermin dari tugas DJBC antara lain mengawasi kegiatan ekspor dan impor, peredaran minuman mengandung alkohol dan etil alkohol, serta peredaran rokok atau barang hasil pengolahan hasil tembakau.

Tugas dan fungsi DJBC berkaitan erat dengan pengelolaan keuangan Negara, antara lain Cukai. Cukai ialah pungutan Negara yang dikenakan terhadap barang-barang tertentu yang mempunyai sifat atau karakteristik yang ditetapkan dalam Undang-undang. Pada pasal 2 (Undang-Undang Cukai) disebutkan bahwa karakteristik tersebut meliputi konsumsinya perlu dikendalikan, peredarannya perlu diawasi, pemakaiannya dapat menimbulkan dampak negatif bagi masyarakat atau lingkungan hidup, dan pemakaiannya perlu pembebanan pungutan Negara demi keadilan dan keseimbangan.

Suatu organisasi atau perusahaan dapat dikatakan bagus jika hasil kerja yang di dapatkan oleh pegawainya sesuai dengan standar kuantitas dan kualitas perusahaan. Keterkaitan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2015) Menyatakan sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh dan

mempekerjakan orang yang memiliki sikap dan perilaku positif dan bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi guna mencapai tujuannya.

Sesuai dengan uraian tersebut dan adanya *gap research* yang ditemukan oleh peneliti, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

1.4. Manfaat Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1. Manfaat teoritis

1. Menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan, serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai gambaran pengetahuan tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.
2. Dapat dijadikan bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Dapat mengetahui pengaruh kompensasi

2. Dapat mengetahui tingkat kepuasan karyawan
3. Dapat mengetahui kinerja karyawan

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Ganyang dan Lestari (2013) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lane Archive Management Jakarta”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis instrumen menggunakan SPSS. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Lane Archive Management.

Indrawati (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode teknik analisis jalur (*path analysis*) dan menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit swasta di Kota Denpasar. Yusuf, Sjarlis, dan Rahim (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai Di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar”. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan uji analisis jalur dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil yang didapatkan ialah bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki oleh pegawai di Kecamatan Pasimarannu.

Naharuddin dan Sadegi (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “*Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam pengumpulan data

menggunakan metode survei dengan responden sebanyak 139 karyawan berpartisipasi dari tiga tempat kerja utama Miyazu. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Samson *et al* (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “*Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town*”. Penelitian ini menggunakan *stratified random sampling* dengan jumlah responden 173 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Umum di Nakuru Kenya.

Thaief dan Baharuddin (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “*Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan variabel pelatihan dan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial dari variabel pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jaringan dan layanan Malang. Hasil dari penelitian ini adalah Pelatihan, kompensasi dan disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor PT. PLN (Persero) APJ Malang.

Sari (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai 12 Variabel *Intervening*”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*). Hasil dari penelitian ini adalah: (1) lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) lingkungan kerja karyawan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pariwosumarto, Sarjana, dan Gunawan (2016) dalam penelitiannya dengan judul “*The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia*”. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian SEM menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja atau *job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Parador.

Zahara dan Hidayat (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam”. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan analisis regresi berganda menggunakan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank di Kota Batam.

Wibowo (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta)”. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode pengambilann sampel *simple random sampling* menggunakan SPSS. Hasil dari penelian ini menunjukkan bahwa kompernasasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indoraya International.

Dwianto dan Purnamasari (2019) dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karywan pada PT. JAEIL INDONESIA”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menganalisis instrumen menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaeil Indonesia.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Ganyang dan Lestari (2013) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lane Archive Management Jakarta”	Kompensasi (X), kinerja karyawan (Y)	Kuantitatif, SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lane Archive Management
2	Indrawati (2013) “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar”	Kepuasan kerja (X), Kepuasan Pelanggan (Y) Kinerja karyawan (Y)	kuantitatif, SPSS	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Naharuddin dan Sadegi (2013) <i>“Factors of Workplace Environment that Affect Employees Performance: A Case Study of Miyazu Malaysia”</i> .	Workplace Environment (X) dan Employee Performance s (Y)	Kuantitatif, SPSS	Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Thaief (2015) “Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance “	Training (X1), Compensation (X2), Work Disiplin (X3), Employee Job Performance (Y)	Kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda	Hasil menunjukkan bahwa Pelatihan, kompensasi dan disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5	Samson et al (2015) “Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town”.	Workplace Environment (X) dan Performance (Y)	kuantitatif, analisis regresi, SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Umum di Nakuru Kenya.
6	Sari (2016) “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> ”.	Lingkungan Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z)	Kuantitatif dengan menggunakan Analisis Path	-Lingkungan kerja karyawan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan -Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Pariwosumarto, Sarjana, dan Gunawan (2016) “ <i>The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia</i> ”	work environment (X), leadership style (X), organizational culture (X), jobsatisfaction (X), employee performance (Y).	kuantitatif, SPSS	hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Zahara dan Hidayat (2017) “Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	kepuasan kerja (X), Disiplin kerja (X) kinerja karyawan (Y)	kuantitatif, SPSS	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

	Karyawan Bank Di Kota Batam”			karyawan
9	Dwianto dan Purnamasari (2019) “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karywan pada PT. JAEIL INDONESIA”.	kompensasi (X), Kinerja karyawan (Y)	kuantitatif, SPSS	kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jaeil Indonesia
10	Wibowo (2018) “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta)”	kompensasi (X), motivasi (X), kinerja karyawan (Y)	kuantitatif, SPSS	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Yusuf, Sjarlis, dan Rahim (2020). “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai Di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar”	kompensasi (X), motivasi (X), Disiplin kerja (Z) kinerja karyawan (Y)	kuantitatif, SPSS	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu

Sumber: Data diolah oleh penulis

2.2. Kajian Teori

2.2.1. Lingkungan Kerja

2.2.1.1. Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Robbins *et al* (2016) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu

organisasi. Menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

2.2.1.2. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) terdapat indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan

Penerangan atau cahaya dalam ruangan yang tepat, cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik.

2. Sirkulasi udara

Suhu dan kelembapan udara yang tepat, didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut.

3. Kebisingan

Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, suara yang bunyi bising sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara yang bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat menjadi tidak optimal, oleh karena itu setiap perusahaan harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

4. Penggunaan warna

Penggunaan warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi dalam tata ruang kerja. Hal ini terjadi karena penggunaan warna dalam ruangan memiliki pengaruh besar terhadap perasaan.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Tata ruang kerja yang baik dan agar mencegah timbulnya gangguan keamanan dan karyawan dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

6. Keamanan kerja

Keamanan kerja karyawan, rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi.

7. Hubungan karyawan

Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

2.2.1.3. Lingkungan Kerja dalam Islam

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Dalam Islam memandang bahwa penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dimulai dari seorang pemimpin. Jika pemimpin perusahaan menyikapi seorang pekerja bukan semata-mata sebagai bawahan, maka akan

lain pengaruhnya. Suasana kerja akan akan berbeda dan akan terasa lebih nyaman. Selain itu, dapat dilihat dari keberhasilan Rasulullah saw. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. Sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'an Surah Ali Imran ayat 159, yaitu:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ
فَاعْفُ عَنَّمْوَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ
اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya”. (Al-Imran: 159).

Rasulullah SAW juga bersabda yang diriwayatkan oleh At-Turmudzi tentang menjaga lingkungan, terutama lingkungan kerja sebagai berikut :

عَنْ سَعْدِ بْنِ أَبِي وَقَّاصٍ عَنْ أَبِيهِ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ اللَّهَ طَيِّبٌ
يُحِبُّ الطَّيِّبَ نَظِيفٌ يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكَرَّمَ جَوَادٌ يُحِبُّ الْجَوَادَ فَتَطْفُؤْ أَفْنِيَّتَكُمْ

Artinya:”Sesungguhnya Allah Ta’ala itu baik (dan) menyukai kebaikan, bersih (dan) menyukai kebersihan, mulia (dan) menyukai kemuliaan, bagus (dan) menyukai kebagusan. Oleh sebab itu, bersihkanlah lingkunganmu.”(HR. Tirmidzi).

Pada hadist diatas Allah menyukai dengan kebersihan dan keindahan, begitupula dalam lingkungan tempat kita bekerja untuk memperhatikan kebersihan. Ketika lingkungan kerja bersih dan nyaman dipandang, maka akan membuat karyawan merasa betah dan nyaman ketika bekerja.

2.2.2. Kompensasi

2.2.2.1. Pengertian Kompensasi

Dessler (2009) menjelaskan bahwa kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka sendiri. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Sirait (2006) bahwa kompensasi adalah hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya karyawan (kontribusi karyawan) yang diberikannya untuk organisasi. Menurut Robbins (2001), kompensasi berdasarkan keterampilan adalah sesuai dengan teori ERG (Existence, Relatedness and Growth theory) dari Alderfer, sebab sistem pembayaran ini dapat mendorong karyawan untuk belajar, meningkatkan keterampilannya dan memelihara keterampilannya.

Panggabean (2004) menjelaskan definisi kompensasi sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Sedangkan menurut Handoko dalam Tohardi (2002), kompensasi adalah segala sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa atas kinerja mereka. Selanjutnya Handoko menjelaskan bahwa kompensasi adalah sebuah proses, dimana suatu jaringan tersebut sebagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan atas pelaksanaan pekerjaan mereka dan untuk memotivasi karyawan agar dapat mencapai tingkat prestasi kerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Mangkuprawira (2011) menjelaskan, kompensasi merupakan bentuk pembayaran yang meliputi pembayaran tunai langsung dan tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif agar karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat agar dapat mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

Kompensasi menurut Mangkuprawira (2011) mengandung arti tidak hanya dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa upah, gaji, komisi,

dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya, tetapi juga bentuk non-finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh seluruh karyawan, tidak hanya dalam bentuk finansial, tetapi juga dalam bentuk non-finansial.

2.2.2.2. Tujuan Kompensasi

Menurut Mangkuprawira (2011), secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan di kompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar kerja. Sementara keadilan internal menjamin bahwa permintaan posisi yang lebih tinggi dari orang yang lebih berkualifikasi dalam perusahaan akan diberi pembayaran yang lebih tinggi.

Hasibuan (2001) menguraikan tujuan dari pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

a. Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas.

2.2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Tohardi (2002), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

a. Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas seorang karyawan. Semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, begitu juga sebaliknya.

b. Kemampuan untuk membayar

Secara logis pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan organisasi atau perusahaan dalam membayar gaji atau upah tenaga kerja.

c. Kesediaan untuk membayar

Berkaitan dengan dua keterangan diatas, walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan adil dan layak.

d. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak, maka kompensasi cenderung tinggi. Demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja yang banyak maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

e. Organisasi karyawan

Serikat pekerja akan turut mempengaruhi kebijakan besar kecilnya pemberian kompensasi. Sebagai contoh apabila perusahaan memberikan kompensasi tidak sesuai UMR, maka tenaga kerja akan menuntut perusahaan untuk menaikkan gaji melalui serikat buruh.

f. Peraturan dan perundang-undangan

Peraturan dan perundang-undangan yang ada akan mempengaruhi kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi.

2.2.2.4. Proses penentuan kompensasi

Menurut Panggabean (2004) tahapan-tahapan yang harus dilalui dalam pemberian kompensasi agar terasa adil yaitu sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan survei gaji (untuk menjamin keadilan eksternal)
- b. Menentukan nilai tiap pekerjaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal)
- c. Mengelompokkan pekerjaan yang sejenis ke dalam tingkat upah yang sama pula (untuk menjamin keadilan karyawan)
- d. Menetapkan harga tiap tingkatan gaji dengan menggunakan garis upah
- e. Menyesuaikan tingkat upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (untuk menjamin gaji layak dan wajar)

Dari uraian di atas diketahui bahwa agar kompensasi terasa adil, maka evaluasi pekerjaan, survei gaji, dan penilaian prestasi kerja merupakan serangkaian kegiatan yang perlu dilakukan dalam pemberian kompensasi.

Evaluasi pekerjaan merupakan suatu proses yang digunakan untuk menentukan nilai relatif dari berbagai pekerjaan, antara lain dengan cara membandingkan nilai suatu jabatan-jabatan yang lain yang ada dalam suatu organisasi.

Untuk menentukan tingkat kompensasi yang adil secara eksternal, banyak perusahaan bergantung pada survei upah dan gaji. Survei ini dapat menemukan apa yang dibayarkan oleh pengusaha lain dalam pasar tenaga kerja yang sama untuk sebuah pekerjaan tertentu. Survei gaji dan upah dapat dilaksanakan melalui surat, telepon, atau wawancara.

2.2.2.5. Indikator yang mempengaruhi kompensasi

Terdapat beberapa indikator kompensasi menurut Supriyanto dan Maharani (2013), yaitu:

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan

- d. Promosi Jabatan
- e. Penghargaan di luar promosi

2.2.2.6. Kompensasi dalam Islam

Di dalam kompensasi langsung terdapat gaji dan upah yang harus dibayarkan kepada tenaga kerja. Salah satu hadis dari HR Baihaqi yang berbunyi :

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ -صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ :
(مَنْ اسْتَأْجَرَ

أَجِيرًا، فَلْيُسَلِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ

“Dari Abu Said Al-Khudry Radliyallaahu 'anhu bahwa Nabi Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Barangsiapa mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya." (HR. Abdul Razzaq)

Zainal, Basalamah, Muhammad (2014) mendefinisikan upah sebagai balas jasa yang adil dan layak yang diberikan kepada para pekerja atas jasa mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan gaji menurut Zainal, Basalamah, Muhammad (2014) adalah balas jasa yang diberikan dalam bentuk uang kepada karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Allah menegaskan tentang imbalan ini dalam Al Quran sebagai berikut :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ (105)

Artinya :*Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang Mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui akan hal yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.” QS At-Taubah (9: 105).*

Dalam menafsirkan QS At-Taubah (9: 105) ini, Shihab dalam Zainal, Basalamah, Muhammad (2014: 570) menjelaskan sebagai berikut:

“Bekerjalah kamu, hanya karena Allah semata dengan segala amal yang saleh dan bermanfaat. Baik bermanfaat untuk diri kamu sendiri maupun untuk masyarakat umum. Maka Allah akan melihat, yakni memberikan penilaian dan memberi ganjaran atas amal kamu tersebut.”

Tafsir dari kata “melihat” dalam penjelasan di atas yaitu menilai dan memberi ganjaran terhadap amalan-amalan tersebut. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah atau kompensasi.

2.2.3. Kepuasan Kerja

2.2.3.1. Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, individu yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan (Ulum, 2016: 7). Menurut Robbins dan Judge (2016) kepuasan kerja menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya bisa positif ataupun negatif. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai dan Sagala, 2011: 8). Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa terdapat tiga teori dasar dalam kepuasan kerja yaitu :

1. *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dan kenyataan yang dirasakan. Sehingga

apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan lebih puas sehingga terdapat discrepancy positif. Kepuasan kerja seseorang bergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Teori ini mengemukakan orang akan merasa puas/tidak puas, bergantung pada ada/tidaknya keadilan (equity) dalam situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini, komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan.

3. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Menurut teori ini, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hal berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukan variabel kontinu. Karakteristik pekerjaan menurut teori dua faktor:

a. *Satisfies*/motivator: faktor/situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja, terdiri atas pekerjaan menarik penuh tantangan, ada kesempatan berprestasi, serta kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

b. *Dissatisfies (Hygiene Factors)*: faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri atas gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis dan kebutuhan dasar pegawai. Jika tidak terpenuhi faktor ini, pegawai tidak puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan, pegawai tidak akan kecewa meski belum puas.

Busro (2018) menyatakan bahwa dalam pekerjaan, banyak sekali elemen yang berpengaruh pada kepuasan dan ketidakpuasan. Seseorang dapat mengalami kepuasan untuk satu elemen pekerjaan, tetapi tidak untuk elemen pekerjaan yang lain. Elemen-elemen pekerjaan itu yaitu:

1. Jenis pekerjaan mereka sendiri
2. Gaji/upah/tunjangan
3. Promosi/karier
4. Supervisi/pengawasan
5. Rekan kerja/kerja sama
6. Keadilan
7. Hasil pekerjaan secara keseluruhan

2.2.3.2. Faktor-faktor kepuasan kerja

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor interistik dan faktor eksterinsik. Faktor interistik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan di bawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya. Sedangkan faktor eksterinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, seperti kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya (Rivai dan Sagala, 2011: 8). Busro (2018) berpendapat ada empat faktor yang memengaruhi kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor dalam kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor psikologik, berhubungan dengan kejiwaan karyawan, dengan dimensi : (1) minat, (2) ketenteraman dalam bekerja, (3) sikap terhadap kerja, dan (4) bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, dengan dimensi: (a) interaksi sesama karyawan, (1) interaksi dengan atasan, (2) interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, dengan dimensi: (1) jenis pekerjaan, (2) pengaturan waktu dan waktu istirahat, (3) perlengkapan kerja (4) keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, dan (5) kondisi kesehatan karyawan, umur dan

sebagainya. 4. Faktor finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, dengan dimensi: (1) sistem dan besarnya gaji, (2) jaminan sosial, (3) berbagai tunjangan/fasilitas yang diberikan, (4) promosi dan sebagainya.

Ulum (2016) menyatakan bahwa pegawai yang tidak puas lebih mungkin untuk kehilangan pekerjaan. Pekerja yang tidak puas juga lebih mungkin untuk berhenti dari pekerjaannya. Sementara itu, pegawai mengungkapkan ketidakpuasan dalam berbagai cara. Sebagai contoh, daripada berhenti bekerja, pegawai dapat mengeluh, mencuri harta benda organisasi, atau menghindari beberapa tanggung jawab pekerjaan mereka. Dalam konteks ini terdapat 4 (empat) jenis hasil perilaku, yaitu:

1. Berusaha aktif untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru, atau mengundurkan diri;
2. Secara aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat;
3. Pasif tetapi optimis menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi dalam menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk melakukan hal yang benar;
4. Pasif dan memungkinkan kondisi memburuk, termasuk absensi dan keterlambatan yang kronis, rendahnya kinerja, dan tingginya tingkat kesalahan.

2.2.3.3. Indikator kepuasan kerja

Robbins dan Judge dalam Sutama dan Stiven (2014) menyatakan bahwa terdapat 5 indikator untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Dipandang dari sejauh mana suatu pekerjaan mampu membangkitkan rasa senang dan menyediakan tempat untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

2. Kepuasan terhadap sikap atasan

Dipandang dari sejauhmana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukan oleh atasan kepada bawahan. Seorang atasan yang memiliki hubungan baik dengan bawahan serta mampu memahami kepentingan bawahan dan memberi kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan akan memberikan dampak positif pada kepuasan pegawai.

3. Kepuasan terhadap rekan kerja

Rekan kerja yang pandai secara teknis dan mendukung secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja. Bagi kebanyakan pegawai, bekerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Sehingga rekan kerja yang menyenangkan mampu meningkatkan kepuasan kerja.

4. Kepuasan terhadap Gaji

Gaji merupakan upah yang diperoleh oleh seseorang sepadan dengan upaya yang telah dikeluarkan. Besarnya upah yang diterima harus sama besar dengan upah yang diterima orang lain dengan posisi yang sama.

5. Kepuasan terhadap promosi

Dipandang dari sejauh mana perusahaan memberikan kesempatan untuk maju kepada setiap karyawannya. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk memperoleh pendapatan lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

2.2.3.4. Kepuasan kerja dalam pandangan Islam

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya bisa positif ataupun negatif (Robbins dan Judge, 2016). Setiap muslim harus berusaha keras dalam segala hal tidak terkecuali dalam bekerja seperti sabda Rasulullah yang artinya:

الْيَدُ الْغَلِيَّةُ خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى، وَابْدَأْ بِمَنْ تَعُولُ، وَخَيْرُ الصَّدَقَةِ عَنْ ظَهْرِ غِنًى، وَمَنْ يَسْتَغْفِرْ يُعَفِّهِ اللَّهُ، وَمَنْ يَسْتَغْنِ يُغْنِهِ اللَّهُ

“Tangan diatas lebih baik dari tangan di bawah, mulailah orang yang wajib kamu nafkahi, sebaik-baik sedekah dari orang yang tidak mampu (diluar kecukupan), barang siapa yang memelihara diri (tidak meminta-minta) maka Allah akan memeliharanya, barang siapa yang mencari kecukupan maka akan dicukupi oleh Allah.” (Al-Bukhari 1427)

Makna dari hadits diatas tidak berarti tidak memperbolehkan memintaminta. Tetapi memotivasi agar seorang muslim mau berusaha dengan keras agar dapat menjadi tangan diatas, yaitu orang yang mampu membantu dan memberi sesuatu pada orang lain dari hasil jerih payahnya. Bagaimana mungkin dapat mencukupi kebutuhannya sendiri jika tidak mau berusaha keras. Seseorang dikatakan berkecukupan jika mempunyai penghasilan yang lebih. Dan seseorang dapat penghasilan yang lebih jika berusaha keras dengan baik (Diana, 2013).

Timbulnya rasa cukup akan menumbuhkan rasa puas dari hasil pekerjaan atau kerja keras kita. Tidak lupa untuk senantiasa bersyukur akan segala sesuatu yang kita terima juga merupakan cara menumbuhkan perasaan cukup atau puas. Bersyukur merupakan salah satu cara untuk membuat perasaan aman dan tentram. Dengan memperbanyak bersyukur, Allah juga akan menambah nikmat kita seperti yang dijelaskan dalam firman Allah Surah Ibrahim yang berbunyi:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: “Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih" (Ibrahim 14:7)

Dari ayat di atas dapat kita pahami bahwa dengan memperbanyak syukur, maka nikmat kita akan ditambah oleh Allah Swt. Nikmat yang dimaksud erat kaitannya dengan rezeki yang kita peroleh dari Allah Swt. Bersyukur merupakan salah satu bentuk nyata dari rasa gembira terhadap nikmat yang kita dapatkan dariNya. Rasa syukur membuat hati dan pikiran menjadi terbuka dan dengan bersyukur manusia akan mampu menghadapi setiap masalahnya dengan proporsional. Karena setiap masalah pasti ada jalan keluar, dan di balik masalah terdapat hikmah tersembunyi. Seseorang yang dapat membawa dirinya pada kondisi syukur, maka di dalam hidupnya tidak akan ada rasa beban ataupun rasa kurang. Secara tidak langsung kita akan menarik pikiran-pikiran positif yang membuahkan hasil yang positif pula yang pada akhirnya menimbulkan rasa puas dan cukup. Tidak terkecuali rasa puas terhadap pekerjaan yang telah kita lakukan (Tim Baitul Kilmah Yogyakarta, 2013: 23).

2.2.4. Kinerja karyawan

2.2.4.1. Pengertian kinerja karyawan

Istilah Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2007) yaitu prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Sehingga Mathis dan Jackson (2002) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka

memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain meliputi, kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif.

Bintaro dan Daryanto (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Sedangkan definisi kinerja menurut Fahmi (2016) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Pendapat lain dari Indra Bastian dalam Fahmi (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah hasil kerja karyawan yang diperoleh perusahaan baik secara kuantitas maupun kualitas dalam satu periode.

2.2.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara (2005) yang merumuskan bahwa:

1. *Human Performance = Ability + Motivation*
2. *Motivation = Attitude + Situation*
3. *Ability = Knowledge + Skill*

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* yang terdiri dari *knowledge* + *skill*. Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata yaitu IQ 110-120, dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua karyawan harus memiliki sikap mental yang siap secara psikofisik yaitu sikap karyawan yang harus selalu siap mental dan mampu secara fisik guna memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Pendapat lain dari Prawirosentono dalam Sutrisno (2010) mengungkapkan bahwa terdapat 4 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

a. Efektivitas dan efisiensi

Kinerja karyawan akan dikatakan efektif apabila mencapai tujuan. Dan akan dikatakan efisien apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong pencapaian tujuan terlepas apakah hal itu efektif atau tidak.

b. Otoritas dan tanggung jawab

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Masing-masing

karyawan dalam organisasi mengetahui apa saja yang menjadi hak dan tanggung jawab mereka dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

c. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atas sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan erat dengan daya fikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu hal yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan yang positif dari atasan.

Selain beberapa faktor yang dapat mempengaruhi dari kinerja karyawan diatas, Handoko (dalam Handyaningrum dkk, 2016: 8) menyatakan bahwa terdapa faktor seperti kompensasi dan kepuasan kerja. Kompensasi dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan mendorong semangat karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun bertahap (Handyaningrum dkk, 2016: 9)

2.2.4.3. Penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating, performance appraisal, personnel assessment, employee evaluation, merit rating, efficiency rating, service rating.*” Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2005) penilaian karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan. Sedangkan pendapat lain dari Megginson dalam Mangkunegara (2007) penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan atasan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan.

Penilaian kinerja menurut Fahmi (2016) adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun

manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Pendapat lain dari Mangkunegara (2007) penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) penilaian kinerja karyawan adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Sedangkan penilaian kinerja menurut Bintaro dan Daryanto (2017) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur, dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat.

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan oleh atasan terhadap seluruh karyawan untuk mengetahui kinerja karyawan.

2.2.4.4. Tujuan penilaian kinerja karyawan

Tujuan penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2007) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Tujuan penilaian kinerja secara spesifik dikemukakan oleh Sunyoto dalam Mangkunegara (2007), yaitu meliputi:

- a. Meningkatkan pengertian antara karyawan mengenai persyaratan kinerja
- b. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap pekerjaan yang diembannya
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah

2.2.4.5. Manfaat penilaian kinerja

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Menurut Mulyadi dalam Fahmi (2016) penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui permotivasi karyawan secara maksimum
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan

Pendapat lain mengenai manfaat penilaian kinerja juga dikemukakan oleh Werther dan Davis dalam Bintaro dan Daryanto (2017), yaitu:

- a. Perbaikan kinerja
- b. Penyesuaian kompensasi
- c. Penempatan karyawan
- d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
- f. Mendeteksi kelemahan proses *staffing*
- g. Mendeteksi ketidaktepatan informasi
- h. Mendeteksi kesalahan desain jabatan
- i. Menjamin kesempatan kerja yang setara
- j. Mendeteksi faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja
- k. Memberikan umpan balik bagi departemen SDM

2.2.4.6. Aspek-aspek penilaian kinerja karyawan

Aspek-aspek penilaian kinerja menurut Hasibuan dalam Mangkunegara (2007) yaitu:

- a. Kesetiaan
- b. Hasil kerja
- c. Kejujuran
- d. Kedisiplinan
- e. Kreativitas
- f. Kerjasama
- g. Kepemimpinan
- h. Kepribadian
- i. Prakarsa
- j. Kecakapan
- k. Tanggung jawab

2.2.4.7. Indikator kinerja karyawan

Indikator yang digunakan dalam kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson dalam Supriyanto dan Maharani (2013) sebagai berikut:

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerja sama

Pada pendapat lain yaitu Mangkunegara (2014) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja adalah seberapa baik karyawan mengerjakan tugas yang diberikan.

- b. Kuantitas kerja adalah seberapa lama karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.
- c. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu mengerjakan tugas yang diberikan tanpa ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Peneliti menuliskan dua pendapat atau teori tentang indikator dari variabel kinerja. Dua diantaranya menyatakan pendapat yang sama yaitu item kuantitas dan kualitas kerja karyawan. Kedua teori tersebut yang paling banyak digunakan oleh penelitian-penelitian dengan variabel kinerja. Penggunaan indikator disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang karyawan lakukan dan pemilihan indikator yang cocok sangat penting.

Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 5 indikator yang disebutkan teori Jackson dalam Supriyanto dan Maharani (2013) diatas, yaitu: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil. kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Pemilihan indikator tersebut karena berdasarkan objek dari penelitian di kantor bea dan cukai Malang. Pemilihan indikator tersebut juga dikarenakan beberapa penelitian terdahulu menggunakan indikator tersebut sebagai tolak ukur kinerja karyawan perusahaan.

2.2.4.8. Kinerja karyawan dalam pandangan Islam

Menurut Salam (2014) konsep penilaian kinerja menurut petunjuk AlQuran didasarkan pada pandangan bahwa pekerjaan atau jabatan adalah amanat, yakni suatu kepercayaan yang membutuhkan pertanggungjawaban. Pertanggungjawaban dilakukan terhadap seluruh proses kerja yang dilaksanakan oleh seseorang. Seperti dalam Q.S Al Isra (17:36) :

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ
مَسْئُولًا (36)

Artinya; Janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuantentanganya, sesungguhnya pendengaran, penglihatanmu, dan mata hatimusesungguhnya itu akan dimintai pertanggungjawabannya. Q.S Al Isra (17:36).

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang karyawan muslim meyakini bahwa seluruh aktivitas yang dilakukan selalu berada dalam pengawasan Allah SWT. Bahkan Allah telah mengutus dua orang malaikat yang tidak pernah lengah untuk mencatat amal perbuatannya. Kedua malaikat itu adalah Rakib yang bertugas mencatat amal baik seorang muslim dan ‘Atid yang bertugas mencatat semua amal buruk seorang muslim. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al- Qaaf :

مَا يَلْفِظُ مِنْ قَوْلٍ إِلَّا لَدَيْهِ رَقِيبٌ عَتِيدٌ

artinya“Tiada suatu ucapanpun yang diucapkannya melainkan ada di dekatnyamalaikat pengawas yang selalu hadir”.(Q.S. Qaaf 50: 18).

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi. Menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa

kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Kemudian Menurut Robbins *et al* (2016) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Dengan kata lain lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.2. Hubungan Kompensasi dan kinerja karyawan

Mangkunegara (2005) mengungkapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan, serta hasil kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Keith dan Werther dalam Mangkuprawira (2011) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Mangcuprawira (2011) juga menjelaskan apabila kompensasi dikelola dengan baik maka akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Tanpa kompensasi yang cukup akan ada kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan karena merasa kurang puas. Akibat dari ketidakpuasan ini akan mengurangi kinerja karyawan.

Kemudian Robbins (2001) juga menyatakan bahwa kompensasi berdasarkan keterampilan adalah sesuai dengan teori ERG (Existence, Relatedness and Growth theory) dari Alderfer, sebab sistem pembayaran ini dapat mendorong karyawan untuk belajar, meningkatkan keterampilannya dan memelihara keterampilannya atau kinerjanya dalam perusahaan.

2.3.3. Hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Rahmatullah (2012) menyatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja ialah seperti “mitos management” lebih tepatnya, dan sulit untuk

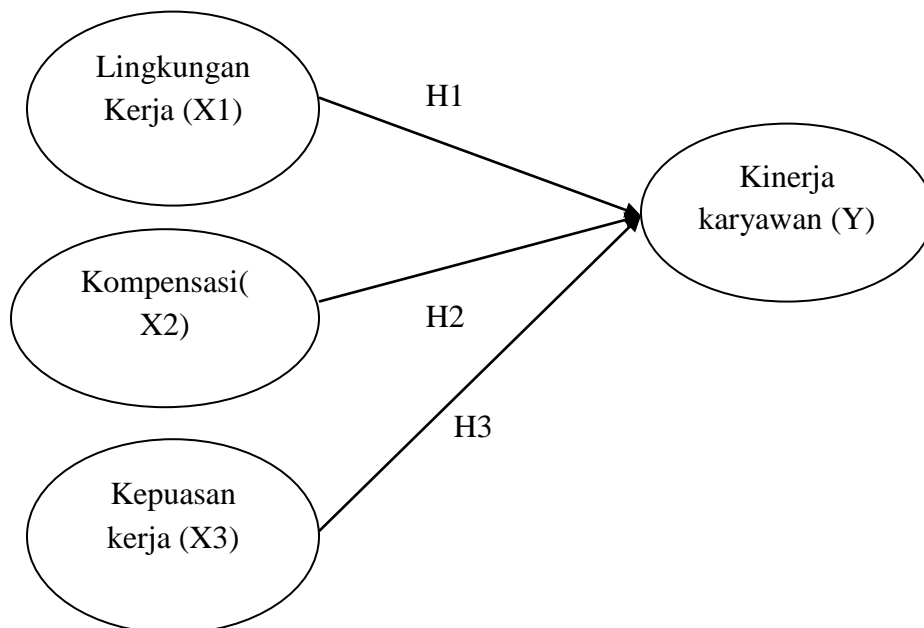
menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat dari keduanya. Namun, dari berbagai penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa organisasi atau perusahaan yang memiliki karyawan yang puas cenderung lebih efektif dibandingkan dengan organisasi yang memiliki karyawan kurang puas.

Kemudian Menurut Robbins (2003) ada empat cara tenaga kerja mengungkapkan ketidakpuasan salah satunya yaitu sikap mengabaikan dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan. Dengan kata lain kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan.

2.4. Kerangka Konsep

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan sebelumnya, maka model konsep penelitian ini akan menguji pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Kantor Bea dan Cukai Malang sebagai berikut:

Gambar 2.1.
Model Konsep



2.5. Hipotesis

Adapun hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini adalah:

1. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas meliputi penyelidikan, investigasi, pengujian, dan eksperimen yang dijalankan secara objektif dan terstruktur berdasarkan pada data (Supriyanto dan Maharani, 2019: 1). Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu menggunakan data dalam bentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Supriyanto dan Maharani, 2013: 9). Berdasarkan tujuannya, penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori, tujuannya adalah untuk menjawab atau menjelaskan permasalahan yang sedang dihadapi. Secara detail menurut Malholtra dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 7) adalah untuk menyusun permasalahan, menentukan alternatif tindakan, mengembangkan hipotesis, menentukan variabel penelitian, mendapatkan gambaran jelas mengenai permasalahan, dan menentukan prioritas untuk penelitian lebih lanjut. Pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian eksplanatori ini digunakan oleh peneliti karena sesuai dengan tujuan peneliti.

3.2. Lokasi Penelitian

Posisi penelitian ini dilaksanakan di Kantor Bea dan Cukai Malang di Jl. Surabaya, Sumbersari, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang Jawa Timur. Dengan pertimbangan peneliti ingin mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Bea dan Cuka Malang.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi didefinisikan sebagai kumpulan dari semua kemungkinan, yang dapat berupa manusia, benda, dan bentuk lainnya, yang menjadi objek perhatian (Suharyadi dan Purwanto, 2016: 13) dan dijadikan target dalam

penelitian (Supriyanto dan Mahcfudz, 2010: 183). Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang berkerja di kantor Bea dan Cukai Malang berjumlah 100 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari sekumpulan objek yang dijadikan target penelitian, dengan kata lain sampel merupakan bagian dari populasi. Ketika jumlah populasi terlampau besar, pengambilan sampel sangat dianjurkan (Supriyanto dan Maharani, 2019: 9).

3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Proportional Random Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan porposinya (Sugiyono dalam Supriyanto dan Mashuri., 2010). Populasi berjumlah 100 pegawai, kemudian penelitian ini menggunakan rumus Slovin agar sampel yang dipilih mampu dikatakan representatif, rumus Slovin tersebut sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100 \times 0,05 \times 0,05} = 80$$

Keterangan;

n : Ukuran sampel

N : Jumlah sampel

d : Presisi

Jadi, sampel yang akan diambil sebagai responden dalam penelitian berjumlah minimal 80 karyawan dengan presisi 5%.

3.4. Data dan Jenis Data

1. Data Primer

Data yang diambil dan dikumpulkan langsung dari responden oleh peneliti dengan memberikan kuesioner yang berkaitan dengan masalah kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja kepada responden.

2. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan peneliti melalui sarana perantara seperti sejarah, struktur organisasi, serta jumlah pegawai.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Definisi kuesioner atau angket yaitu teknik penghimpunan data melalui sekumpulan pertanyaan/pernyataan yang dikirimkan maupun diberikan secara langsung kepada responden (Supriyanto dan Maharani, 2019). Tujuan pembuatan angket untuk mendapatkan informasi secara akurat dan relevan dengan penelitian.

2. Wawancara

Merupakan percakapan berisi tanya jawab antara narasumber dan pewawancara, khususnya bagian kepegawaian dengan maksud mendapatkan tambahan keterangan lainnya. Proses mendapatkan informasi melalui wawancara ini dilakukan dengan bertatap muka antara penanya/pewawancara dengan penjawabresponden dengan menggunakan alat *interview guide* (Supriyanto dan Maharani, 2013)

3. Dokumentasi

Merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen, arsip yang berupa laporan dan keterangan yang mampu mendukung penelitian ini (Sugiyono, 2015: 329). Teknik ini dapat digunakan untuk mengambil data internal perusahaan seperti struktur organisasi perusahaan, profil perusahaan,

sejarah perusahaan dan jumlah pegawai. Dokumen-dokumen ini diperoleh dari bagian HRD kantor Bea dan Cukai Malang.

3.6. Definisi Operasional Variabel

3.6.1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013).

3.6.2. Variabel Kompensasi (X2)

Kompensasi menurut Sirait (2006) adalah hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya karyawan (kontribusi karyawan) yang diberikannya untuk organisasi.

3.6.3. Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya bisa positif ataupun negatif (Robbins dan Judge, 2016).

3.6.4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja menurut Mangkunegara (2007) yaitu prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2017)	1. Penerangan	-Pencahayaannya di ruangan sudah sesuai -Terdapat lampu di setiap ruangan
	2. Sirkulasi udara	-Sirkulasi udara di ruangan sudah memadai -Terdapat pendingin seperti kipas angin dan AC di dalam ruangan
	3. Keamanan kerja	Merasa aman dalam bekerja
	4. Hubungan karyawan	-Berkomunikasi yang baik dengan karyawan lain -Hubungan baik dengan atasan
Kompensasi (Supriyanto dan Maharani, 2013)	1. Gaji	-Besarnya gaji sesuai yang diharapkan -Gaji sesuai beban kerja
	2. Insentif	-Pemberian insentif sesuai jabatan -Pemberian insentif sesuai lama kerja
	3. Tunjangan	-Besarnya tunjangan sesuai yang diharapkan -Tunjangan sesuai sifat dan jenis pekerjaan
	4. Promosi Jabatan	-Promosi jabatan sesuai harapan dan merata -Promosi jabatan dilakukan secara obyektif
	5. Penghargaan di luar promosi	-Penghargaan di luar promosi sesuai harapan -Penghargaan sesuai prestasi kerja
Kepuasan Kerja (Robbins dan Judge dalam Sutama dan Steven, 2014)	1. Pekerjaan itu sendiri	-Pekerjaan membuat kemampuan berkembang
	2. Rekan kerja	-Rekan kerja membantu pegawai

		-Senang bekerja bersama rekan kerja
	3. Atasan	-Atasan memberikan dukungan terhadap pegawai -Atasan memberikan masukan atas pekerjaan pegawai
	4. Gaji	-Kesesuaian gaji dengan tanggung jawab -Kesesuaian gaji dengan harapan
	5. Promosi	-Akan dipromosikan jika bekerja dengan baik -Puas dengan tingkat kemajuan karir
Kinerja Karyawan (Mathis dan Jackson dalam Supriyanto dan Maharani, 2013)	1. Kuantitas dari hasil	-Menyelesaikan tugas-tugas -Memenuhi target yang ditentukan
	2. Kualitas dari hasil	-Sesuai standar yang ditetapkan
	3. Ketepatan waktu dari hasil	-Tidak menunda pekerjaan -Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
	4. Kehadiran	-Tidak absen dalam bekerja
	5. Kemampuan bekerja sama	-Mampu bekerja secara kelompok -Mementingkan kepentingan kelompok dalam bekerja

Sumber: Data diolah oleh penulis

3.7. Skala Pengukuran

Skala pengukuran variabel yang dikenakan adalah skala Likert. Skala Likert lebih mudah digunakan dan memiliki reliabilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan berbagai pandangan. Skala likert juga

memiliki fleksibilitas lebih baik dibanding teknik yang lain, dan juga aplikatif pada segala situasi. Dalam teknik ini pertanyaan atau pernyataan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang diberi nilai poin sesuai dengan item, dan nilai yang dipakai adalah 1 sampai 5. Nilai 1 sampai 5 dalam pernyataan positif memiliki arti : Jawaban Sangat Setuju (SS) mendapatkan poin 5, Jawaban Setuju (S) mendapatkan poin 4, Jawaban Netral (N) mendapatkan poin 3, Jawaban Tidak Setuju (TS) mendapatkan poin 2 dan Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) mendapatkan poin 1 dan memiliki arti sebaliknya untuk poin pernyataan negatif (Sekaran dan Bougie, 2016).

3.8. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana sebuah alat ukur mampu mengukur sesuatu yang akan diukur disebut dengan *validitas*. Jika sebuah perangkat mampu mengukur apa yang diukur serta informasi atau data yang didapatkan sesuai dengan variabelnya, maka alat ukur tersebut dikatakan valid (Solimun dalam Supriyanto dan Machfudz, 2010: 249). Validitas suatu alat ukur menunjukkan sejauh mana data atau informasi yang terkumpul tidak menyimpang dari variabel yang dikaitkan (Sekaran dan Bougie, 2016: 220).

2. Uji Reliabilitas

Suatu perangkat dikatakan reliabel, ketika mampu dikenakan untuk mengukur permasalahan pada waktu berbeda yang senantiasa menunjukkan hasil ukuran yang tetap atau konsisten. *Reliabilitas* adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Perangkat ukur dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alfabanya $\geq 0,6$ (Sekaran dan Bougie, 2016: 215).

3.9. Analisis Data

3.9.1. Analisis Partial Least Square (PLS)

Analisis PLS merupakan metode statistika multivarian yang membandingkan antara variabel independen berganda dan variabel dependen berganda. PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (*missing values*), dan multikolinearitas. Sedangkan dalam Supriyanto dan Maharani (2013) PLS merupakan metode analisis yang *powerful* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS juga memiliki kompleksitas besar yaitu berkisar 100 konstruk dan 1000 indikator dan memiliki sampel yang berukuran kecil yaitu berkisar 30 sampai 100 (Ghozali, 2014)

3.9.1.1. Model Spesifikasi PLS

Menurut Abdillah dan Hartono (2015) Model spesifikasi PLS dalam analisis jalur terdiri atas tiga tipe hubungan, yaitu :

1. *Inner Model*

Inner model menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel laten yang dibangun berdasarkan substansi teori. Model persamaan *inner model* dapat disusun sebagai berikut:

$$\eta = \beta_0 + \beta\eta + \Gamma\xi + \zeta$$

Karena PLS didesain untuk model *recursive*, maka hubungan antar variabel laten disebut juga *causal chain system*. Adapun bentuk persamaan *causal chain system* dapat disusun sebagai berikut :

$$\eta_1 = \sum \beta_{ji} \eta_i + \sum \gamma_{ji} \xi_i + \zeta_j$$

2. *Outer Model*

Outer Model atau model pengukuran menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel lainnya. Pada *outer model* terdapat dua model

yaitu model reflektif dan model formatif. Persamaan *outer model* untuk konstruk reflektif dapat disusun sebagai berikut :

$$x = \hat{x}\xi + \varepsilon_x$$

$$y = \hat{y}\eta + \varepsilon_y$$

Persamaan *outer model* untuk konstruk formatif dapat disusun sebagai berikut :

$$\xi = \Pi\xi + \delta\xi$$

$$\eta = \Pi\eta + \delta\eta$$

3. *Weight Relation*

Skor *weight relation* menunjukkan hubungan nilai varian antar-indikator dengan variabel latennya sehingga diasumsikan memiliki nilai *mean* sama dengan nol (0) dan varian sama dengan satu (1) untuk menghilangkan konstanta dalam persamaan kausalitas.

$$\xi b = \sum k b w k b x k b$$

$$\eta i = \sum k i w k i y k i$$

3.9.1.2. Evaluasi Model PLS

Pengevaluasian *outer model* dan *inner model* dilaksanakan untuk mengevaluasi model PLS (Kusumowardani, 2016 :188).

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur dari suatu konstruk harusnya memiliki hubungan satu sama lain yang tinggi. *Loading factor* (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk digunakan untuk menilai uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif tersebut. *Loading 0.50* dianggap signifikan secara praktis. Oleh karena itu, semakin tinggi nilai faktor loading, semakin penting peranan

loading dalam menginterpretasi matrik faktor. *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7 *communality* > 0.5 dan *AVE* > 0.5 (Supriyanto dan Maharani, 2013).

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak memiliki hubungan tinggi. *cross loading* pengukuran dengan konstraknya menjadi alat penilaian uji validitas diskriminan. Cara yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah membandingkan nilai akar *average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model, jika akar AVE konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0.50.

c. Composite Reliability

Composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* nilai *alpha* atau *composite reliability* > 0,6 (Hair et al., dalam Abdillah dan Hartono, 2015: 195). Namun, uji konsistensi internal tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas konstruk telah terpenuhi.

2. Model Struktural (*inner model*)

R² digunakan untuk mengevaluasi model struktural dalam PLS untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap path untuk uji signifikansi antarkonstruk dalam model struktural. Mengukur tingkat variasiperubahan variabel independen terhadap variabel dependen digunakan Nilai R². Semakin tinggi nilai R² berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian konstruk yang diajukan. Skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai *t-statistic*, harus di

atas 1,96 untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) dan di atas 1,64 untuk hipotesis satu ekor (*one-tailed*) untuk pengujian hipotesis pada *alpha* 5 persen dan power 80 persen.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1. Profil Perusahaan

4.1.1. Sejarah Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang

Berdasar Keputusan Direktur Jenderal Bea dan Cukai Nomor KEP-46/BC/2008 tanggal 14 Juli 2008 Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe A3 ditetapkan menjadi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai.

Terletak di tengah kota tepatnya di jalan Surabaya no 2 Malang, KPPBC Tipe Madya Cukai Malang sebagai instansi vertikal Direktorat Jenderal Bea dan Cukai yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala kantor Wilayah, melaksanakan tugas sebagaimana diatur dalam Keputusan menteri Keuangan RI Nomor : 74/PMK.01/2009 tanggal 8 April 2009 yaitu "Melaksanakan pelayanan dan pengawasan kepabeanan dan cukai dalam daerah dan wewenangnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku" (

Dalam melaksanakan tugas tersebut maka diselenggarakan fungsi :

- Pelaksanaan intelijen, patroli, penindakan dan penyidikan di bidang kepabeanan dan cukai;
- Pengelolaan dan pemeliharaan sarana operasi, sarana komunikasi, dan senjata api;
- Pelaksanaan pelayanan teknis di bidang kepabeanan dan cukai;
- Pelaksanaan pemberian perijinan dan fasilitas di bidang kepabeanan dan cukai
- Pelaksanaan pemungutan dan pengadministrasian bea masuk, bea keluar, cukai dan pungutan negara lainnya yang dipungut oleh Direktorat Jenderal;
- Penerimaan, penyimpanan, pemeliharaan dan pendistribusian dokumen kepabeanan cukai;

- Pelaksanaan pengolahan data, penyajian data, dan laporan kepabeanan dan cukai;
- Pengawasan pelaksanaan tugas dan evaluasi kinerja;
- Pelaksanaan administrasi Kantor pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai.

4.1.2. Visi dan Misi

Visi

“Menjadi Kantor Modern terbaik dalam hal Pengawasan dan Pelayanan di Bidang Cukai”

Misi

Pelayanan Terbaik kepada industri, perdagangan dan masyarakat”

Motto

"Tanggap Melayani, Tegas Mengawasi"

4.1.3. Struktur Organisasi

Tabel 4.1. Jabatan Struktural Kantor Bea dan Cukai Malang

NO	JABATAN	NAMA
1	Kepala Kantor	Latif Helmi
2	Kasubbag Umum	Darmansyah
3	Kasi Intelijen dan Penindakan	Muladi Seno
4	Kasi Penyidikan dan BHP	Andi Tasmiko
5	Kasi Perbendaharaan	Agustin Muji Winarni
6	Kasi Pelayanan Kepabeanan dan Cukai I	Dian Purwanto
7	Kasi Pelayanan Kepabeanan dan Cukai II	Beni Sutono
8	Kasi Penyuluhan dan Layanan Informasi	Santje Asbay
9	Kasi Kepatuhan Internal	Catur Heru Broto

Sumber: <https://bcmalang.beacukai.go.id>

4.2. Deskripsi Karakteristik Responden

Penyebaran kuesioner terhadap 80 karyawan kantor Bea dan Cukai Malang dari jumlah populasi 100 karyawan. Pemilihan responden dalam penyebaran

kuesioner menggunakan random sampling yang mana semua responden mendapatkan kesempatan untuk mengisi kuesioner. Terdapat beberapa karakteristik responden dalam penelitian ini ialah; Jenis kelamin, rentan usia, masa lama bekerja, status, dan take home pay (gaji). Adapun rinciannya sebagai berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi
Laki-laki	48
Perempuan	32
Total	80

Sumber: Data diolah oleh penulis

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karakteristik jenis kelamin responden dalam penelitian ini merupakan 48 laki-laki dan 32 perempuan. Jadi, mayoritas jenis kelamin responden dalam penelitian ini ialah laki-laki

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Rentan Usia

Rentang Usia	Frekuensi
20-25 tahun	15
26-30 tahun	28
31-35 tahun	23
>36 tahun	14
Total	80

Sumber: Data diolah oleh penulis

Dari tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan rentan usia 20-25 tahun sebanyak 15 karyawan, responden dengan rentan usia 26-30 tahun sebanyak 28 karyawan, responden dengan rentan usia 31-35 tahun sebanyak 23 karyawan. dan responden dengan rentan usia >36 tahun sebanyak 14 karyawan.

Jadi, responden terbanyak dalam penelitian ini merupakan sebagian besar berusia rentan 26-30 tahun sebanyak 28 karyawan.

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi
<2 tahun	8
3-4 tahun	20
5-6 tahun	30
>7 tahun	22
Total	80

Sumber: Data diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa responden yang lama bekerja < 2 tahun sebanyak 8 karyawan, 3-4 tahun sebanyak 20 karyawan, 5-6 tahun sebanyak 30 karyawan, dan > 7 tahun sebanyak 22 karyawan. Jadi, sebagian besar responden dalam penelitian ini lama bekerja 5-6 tahun sebanyak 30 responden.

Tabel 4.5. Karakteristik Berdasarkan Status

Status	Frekuensi
Karyawan tetap	35
Karyawan kontrak	45
Total	80

Sumber: Data diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan status karyawan tetap sebanyak 35, dan karyawan kontrak sebanyak 45. Jadi, sebagian besar responden dalam penelitian ini merupakan karyawan kontrak sebanyak 45

X1.1	0	0%	32	40%	13	16%	21	26%	14	18%	3.21
X1.2	0	0%	31	39%	18	23%	24	30%	7	9%	3.09
X1.3	0	0%	0	0%	18	23%	58	73%	4	5%	3.83
X1.4	0	0%	0	0%	19	24%	55	69%	6	8%	3.84
X1.5	0	0%	25	31%	14	18%	37	46%	4	5%	3.25
X1.6	0	0%	32	40%	13	16%	21	26%	14	18%	3.21
X1.7	0	0%	31	39%	18	23%	24	30%	7	9%	3.09

Sumber: Data diolah oleh penulis

Pada item X1.1 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), 32 responden (40%) menyatakan tidak setuju, 13 responden (16%) menyatakan netral, 21 responden (26%) menyatakan setuju, dan 14 responden (18%) menyatakan sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 3,21 yang berarti rata-rata responden netral atas pernyataan puas dengan tingkat kemajuan karir.

Pada item X1.2 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), 31 responden (39%) menyatakan tidak setuju, 18 responden (23%) menyatakan netral, 24 responden (30%) menyatakan setuju, dan 7 responden (9%) menyatakan sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 3,09 yang berarti rata-rata responden netral atas pernyataan pencahayaan di ruangan sudah sesuai.

Pada item X1.3 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0%), 18 responden (23%) menyatakan netral, 58 responden (73%) menyatakan setuju, dan 4 responden (5%) menyatakan sangat setuju. Sementara poin mean menunjukkan 3,83 yang berarti rata-rata responden setuju atas pernyataan terdapat lampu di setiap ruangan.

Pada item X1.4 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0%), 19 responden (24%) menyatakan netral, 55 responden (69%) menyatakan setuju, dan 6 responden (8%) menyatakan sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 3,84 yang berarti responden rata-rata setuju atas pernyataan sirkulasi udara di ruangan sudah memadai.

Pada item X1.5 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), 25 responden (31%) menyatakan tidak setuju, 14 responden (18%) menyatakan netral, 37 responden (46%) menyatakan setuju, dan 4 responden (5%) menyatakan sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 3,25 yang berarti rata-rata responden netral atas pernyataan terdapat pendingin seperti kipas angin dan AC di dalam ruangan.

Pada item X1.6 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), 32 responden (40%) menyatakan tidak setuju, 13 responden (16%) menyatakan netral, 21 responden (26%) menyatakan setuju, dan 14 responden (18%) menyatakan sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 3,21 yang berarti rata-rata responden netral atas pernyataan hubungan baik dengan atasan.

Pada item X1.7 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), 31 responden (39%) menyatakan tidak setuju, 18 responden (23%) menyatakan netral, 24 responden (30%) menyatakan setuju, dan 7 responden (9%) menyatakan sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 3,09 yang berarti bahwa responden rata-rata netral atas pernyataan berkomunikasi yang baik dengan karyawan lain.

Tabel 4.8. Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)

Jawaban Responden											Mean
Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0%	43	54%	9	11%	12	15%	16	20%	3.01
X2.2	0	0%	25	31%	14	18%	37	46%	4	5%	3.25
X2.3	0	0%	32	40%	13	16%	21	26%	14	18%	3.21
X2.4	0	0%	31	39%	18	23%	24	30%	7	9%	3.09
X2.5	0	0%	0	0%	18	23%	58	73%	4	5%	3.83
X2.6	0	0%	0	0%	20	25%	56	70%	4	5%	3.80
X2.7	0	0%	0	0%	8	10%	62	78%	10	13%	4.03
X2.8	0	0%	30	38%	18	23%	25	31%	7	9%	3.11
X2.9	0	0%	0	0%	19	24%	59	74%	2	3%	3.79
X2.10	0	0%	41	51%	9	11%	14	18%	16	20%	3.06

Sumber: Data diolah oleh penulis

Pada item X2.1 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), 43 responden (54%) menjawab tidak setuju, 9 responden (11%) menjawab netral, 12 responden (15%) menjawab setuju, dan 16 responden (20%) menjawab sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 3,01 yang berarti rata-rata responden netral atas pernyataan besar gaji sesuai yang diharapkan.

Pada item X2.2 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), 25 responden (31%) menjawab tidak setuju, 14 responden (18%) menjawab netral, 37 responden (46%) menjawab setuju, dan 4 responden (5%) menjawab sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 3,25 yang berarti rata-rata responden netral atas pernyataan gaji sesuai beban kerja.

Pada item X2.3 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), 32 responden (40%) menjawab tidak setuju, 13 responden (16%) menjawab netral, 21 responden (26%) menjawab setuju, dan 14 responden (18%) menjawab sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 3,21 yang berarti rata-rata responden netral atas pernyataan pemberian insentif sesuai jabatan.

Pada item X2.4 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), 31 responden (39%) menjawab tidak setuju, 18 responden (23%) menjawab netral, 24 responden (30%) menjawab setuju, dan 7 responden (9%) menjawab sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 3,09 yang berarti rata-rata responden netral atas pernyataan pemberian insentif sesuai lama kerja.

Pada item X2.5 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), 0 responden juga yang menjawab tidak setuju, 18 responden (23%) menjawab netral, 58 responden (73%) menjawab setuju, dan 4 responden (5%) menjawab sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 3,83 yang berarti rata-rata responden netral atas pernyataan besar tunjangan sesuai yang diharapkan.

Pada item X2.6 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0%), 20 responden (25%) menjawab netral, 56 responden (70%) menjawab setuju, dan 4 responden (5%) menjawab sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 3,80 yang berarti rata-rata responden netral atas pernyataan tunjangan sesuai sifat dan jenis pekerjaan.

Pada item X2.7 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0%), 8 responden (10%) menjawab netral, 62 responden (78%) menjawab setuju, dan 10 responden (13%)

menjawab sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 4,03 yang berarti rata-rata responden setuju atas pernyataan Promosi jabatan sesuai harapan dan merata.

Pada item X2.8 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), 30 responden (38%) menjawab tidak setuju, 18 responden (23%) menjawab netral, 25 responden (31%) menjawab setuju, dan 7 responden (9%) menjawab sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 3,11 yang berarti rata-rata responden setuju atas pernyataan promosi jabatan dilakukan secara obyektif.

Pada item X2.9 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0%), 19 responden (24%) menjawab netral, 59 responden (74%) menjawab setuju, dan 2 responden (3%) menjawab sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 3,79 yang berarti rata-rata responden netral atas pernyataan Penghargaan di luar promosi sesuai harapan.

Pada item X2.10 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), 41 responden (51%) menjawab tidak setuju, 9 responden (11%) menjawab netral, 14 responden (18%) menjawab setuju, dan 16 responden (20%) menjawab sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 3,06 yang berarti rata-rata responden netral atas pernyataan penghargaan sesuai prestasi kerja.

Tabel 4.9. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Jawaban Responden											Mean
Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	0	0%	0	0%	3	4%	54	68%	23	29%	4.25

X3.2	0	0%	0	0%	1	1%	61	76%	18	23%	4.21
X3.3	0	0%	42	43%	9	11%	14	18%	15	19%	3.03
X3.4	0	0%	25	31%	15	19%	37	46%	3	4%	3.23
X3.5	0	0%	32	40%	13	16%	21	26%	14	18%	3.21
X3.6	0	0%	31	39%	18	23%	24	30%	7	9%	3.09
X3.7	0	0%	43	54%	9	11%	12	15%	16	20%	3.01
X3.8	0	0%	25	31%	14	18%	36	45%	5	6%	3.26
X3.9	0	0%	31	39%	13	16%	22	28%	14	18%	3.24

Sumber: Data diolah oleh penulis

Pada item X3.1 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0%), 3 responden (4%) menjawab netral, 54 responden (68%) menjawab setuju, dan 23 responden (29%) menjawab sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 4,25 yang berarti rata-rata responden setuju atas pernyataan pekerjaan sangat menarik.

Pada item X3.2 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0%), 1 responden (1%) menjawab netral, 61 responden (76%) menjawab setuju, dan 18 responden (23%) menjawab sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 4,21 yang berarti rata-rata responden setuju atas pernyataan pekerjaan membuat kemampuan berkembang

Pada item X3.3 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), 42 responden (43%) menjawab tidak setuju, 9 responden (11%) menjawab netral, 14 responden (18%) menjawab setuju, dan 15 responden (19%) menjawab sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 3,03 yang berarti rata-rata responden netral atas pernyataan rekan kerja membantu pegawai.

Pada item X3.4 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), 25 responden (31%) menjawab tidak setuju, 15 responden (19%) menjawab netral, 37 responden (46%) menjawab setuju, dan 3 responden (4%) menjawab sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 3,23 yang berarti rata-rata responden netral atas pernyataan senang bekerja bersama rekan kerja.

Pada item X3.5 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), 32 responden (40%) menjawab tidak setuju, 13 responden (16%) menjawab netral, 21 responden (26%) menjawab setuju, dan 14 responden (18%) menjawab sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 3,21 yang berarti rata-rata responden netral atas pernyataan Atasan memberikan masukan atas pekerjaan pegawai

Pada item X3.6 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), 31 orang menjawab tidak setuju (39%), 18 responden (23%) menjawab netral, 24 responden (30%) menjawab setuju, dan 7 responden (9%) menjawab sangatsetuju. Sementara mean menunjukkan poin 3,09 yang berarti rata-rata responden netral atas pernyataan atasan memberikan dukungan terhadap pegawai

Pada item X3.7 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), 43 responden (54%) menjawab tidak setuju, 9 responden (11%) menjawab netral, 12 responden (15%) menjawab setuju, dan 16 responden (20%) menjawab sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 3,01 yang berarti rata-rata responden netral atas pernyataan kesesuaian gaji dengan tanggung jawab.

Pada item X3.8 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), 25 responden (31%) menyatakan tidak setuju, 14 responden (18%) menyatakan netral, 36 responden (45%) menyatakan setuju,

dan 5 responden (6%) menyatakan sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 3,26 yang berarti rata-rata responden netral atas pernyataan kesesuaian gaji dengan harapan.

Pada item X3.9 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (0%), 31 responden (39%) menyatakan tidak setuju, 13 responden (16%) menyatakan netral, 22 responden (28%) menyatakan setuju, dan 14 responden (18%) menyatakan sangat tidak setuju. Sementara mean menunjukkan poin 3,24 yang berarti bahwa rata-rata responden netral atas pernyataan akan dipromosikan jika bekerja dengan baik.

Tabel 4.10. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Jawaban Responden											Mean
Item	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0%	0	0%	18	23%	58	73%	4	5%	3.83
Y.2	0	0%	0	0%	19	24%	55	69%	6	8%	3.84
Y.3	0	0%	0	0%	8	10%	63	79%	9	11%	4.01
Y.4	0	0%	0	0%	3	4%	55	69%	22	28%	4.24
Y.5	0	0%	0	0%	1	1%	61	76%	18	23%	4.21
Y.6	0	0%	0	0%	8	10%	63	79%	9	11%	4.01
Y.7	0	0%	0	0%	1	1%	61	76%	18	23%	4.21
Y.8	0	0%	0	0%	8	10%	62	78%	10	13%	4.03

Sumber: Data diolah oleh penulis

Pada item Y.1 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0%), 18 responden (23%) menyatakan netral, 58 responden (73%) menyatakan setuju, dan 4 responden (5%)

menyatakan sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 3,83 yang berarti bahwa rata-rata responden setuju dengan pernyataan menyelesaikan tugas-tugas.

Pada item Y.2 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0%), 19 responden (24%) menyatakan netral, 55 responden (69%) menyatakan setuju, dan 6 responden (8%) menyatakan sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 3,84 yang berarti rata-rata responden setuju atas pernyataan memenuhi target yang ditentukan.

Pada item Y.3 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0%), 8 responden (10%) menyatakan netral, 63 responden (79%) menyatakan setuju, dan 9 responden (11%) menyatakan sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 4,01 yang berarti rata-rata responden setuju atas pernyataan sesuai standar yang ditetapkan.

Pada item Y.4 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0%), 3 responden (4%) menyatakan netral, 55 responden (69%) menyatakan setuju, dan 22 responden (28%) menyatakan sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 4,24 yang berarti rata-rata responden setuju atas pernyataan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Pada item Y.5 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0%), 1 responden (1%) menyatakan netral, 61 responden (76%) menyatakan setuju, dan 18 responden (23%) menyatakan sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 4,21 yang berarti rata-rata responden setuju atas pernyataan tidak menunda pekerjaan.

Pada item Y.6 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0%), 8 responden (10%) menyatakan netral, 63 responden (79%) menyatakan setuju, dan 9 responden

(11%) menyatakan sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 4,01 yang berarti bahwa rata-rata responden setuju atas pernyataan tidak absen dalam bekerja.

Pada item Y.7 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0%), 1 responden (1%) menyatakan netral, 61 responden (76%) menyatakan setuju, dan 18 responden (23%) menyatakan sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 4,21 yang berarti rata-rata responden setuju atas pernyataan mampu bekerja secara kelompok.

Pada item Y.8 menunjukkan bahwa dari 80 responden tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju (0%), 8 responden (10%) menyatakan netral, 62 responden (78%) menyatakan setuju, dan 10 responden (13%) menyatakan sangat setuju. Sementara mean menunjukkan poin 4,03 yang berarti rata-rata responden setuju atas pernyataan mementingkan kepentingan kelompok dalam bekerja

4.4. Pengukuran Model (*Outer Model*)

Pengujian Validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode PLS yaitu melalui uji *convergent validity* dan *diskriminan validity*. Berikut merupakan hasil uji *convergent validity* dan *diskriminan validity*.

1. Convergent Validity

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur dari suatu konstruk harusnya memiliki hubungan satu sama lain yang tinggi. *Loading factor* (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk digunakan untuk menilai uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif tersebut. *Loading* 0.50 dianggap signifikan secara praktis. Oleh karena itu, semakin tinggi nilai faktor loading, semakin penting peranan loading dalam menginterpretasi matrik faktor

(Supriyanto dan Maharani, 2013). Berikut ini merupakan nilai *loading factor* yang terdapat dalam tabel 4.11 di bawah ini :

Tabel 4.11*Loading Factor*

Variabel	Hasil Uji		Keterangan
	Item	<i>loading factor</i>	
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,793	Valid
	X1.2	0,646	Valid
	X1.3	0,721	Valid
	X1.4	0,735	Valid
	X1.5	0,814	Valid
	X1.6	0,772	Valid
	X1.7	0,754	Valid
	X1.8	0,736	Valid
	X1.9	0,766	Valid
	X1.10	0,789	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,755	Valid
	X2.2	0,723	Valid
	X2.3	0,909	Valid
	X2.4	0,833	Valid
	X2.5	0,917	Valid
	X2.6	0,816	Valid
	X2.7	0,925	Valid
	X2.8	0,864	Valid
	X2.9	0,911	Valid
	X1.10	0,789	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,798	Valid
	X3.2	0,773	Valid

	X3.3	0,784	Valid
	X3.4	0,800	Valid
	X3.5	0,754	Valid
	X3.6	0,801	Valid
	X3.7	0,775	Valid
	X2.8	0,864	Valid
	X2.9	0,911	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,808	Valid
	Y.2	0,768	Valid
	Y.3	0,909	Valid
	Y.4	0,909	Valid
	Y.5	0,813	Valid
	Y.6	0,888	Valid
	Y.7	0,765	Valid
	Y.8	0,877	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS (v.3.2.8)

Berdasarkan hasil perhitungan data yang ditampilkan dalam tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan item dari variabel kompensasi mempunyai *loading factor* > 0,5 yang berarti sudah memenuhi *convergent validity*. Keseluruhan item dari variabel kepuasan kerja menunjukkan *loading factor* > 0,5 yang mengindikasikan keseluruhan item telah baik untuk *convergent validity*. Item dari variabel lingkungan kerja juga memiliki *loading factor* > 0,5 yang juga mengindikasikan bahwa *convergent validity* sudah baik atau valid. Pada variabel kinerja juga menunjukkan *convergent validity* yang baik dengan nilai *loading factor* > 0,5 pada variabel kinerja.

2. Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity* dilakukan untuk menguji apakah instrument dapat dikatakan valid dalam menjelaskan variabel laten. Pengujian *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Pengujian *cross loading* dikatakan baik apabila nilai *loading* dari setiap variabel memiliki nilai *loading* yang paling besar dari pada nilai *loading* dari variabel laten lainnya. Berdasarkan pada perhitungan *discriminant validity* didapatkan hasil yaitu variabel kompensasi menghasilkan angka sebesar 0,748, lalu pada variabel kepuasan kerja menghasilkan angka sebesar 0,794, pada variabel lingkungan kerja menghasilkan angka sebesar 0,785, dan variabel kinerja menghasilkan angka 0,736. Pengujian *Discriminant validity* dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12 Discriminant Validity

Item	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja
X1.1	0,904	0,489	0,800	0,795
X1.2	0,859	0,503	0,795	0,777
X1.3	0,824	0,345	0,652	0,754
X1.4	0,872	0,400	0,726	0,800
X1.5	0,811	0,470	0,744	0,781
X1.6	0,468	0,768	0,807	0,777
X1.7	0,444	0,749	0,766	0,718
X1.8	0,365	0,887	0,670	0,532
X1.9	0,797	0,479	0,744	0,769
X1.10	0,369	0,700	0,758	0,708
X2.1	0,357	0,205	0,234	0,215
X2.2	0,494	0,316	0,314	0,328
X2.3	0,905	0,447	0,768	0,769
X2.4	0,811	0,325	0,635	0,727

X2.5	0,884	0,410	0,724	0,800
X2.6	0,832	0,468	0,740	0,784
X2.7	0,921	0,487	0,797	0,797
X2.8	0,847	0,365	0,659	0,765
X2.9	0,884	0,403	0,725	0,806
X3.1	0,884	0,410	0,724	0,800
X3.2	0,811	0,470	0,744	0,781
X3.3	0,468	0,768	0,807	0,777
X3.4	0,477	0,792	0,828	0,796
X3.5	0,846	0,343	0,648	0,757
X3.6	0,890	0,398	0,723	0,802
X3.7	0,818	0,457	0,742	0,783
Y.1	0,453	0,797	0,810	0,773
Y.2	0,491	0,765	0,825	0,799
Y.3	0,359	0,909	0,640	0,503
Y.4	0,319	0,183	0,197	0,175
Y.5	0,359	0,909	0,640	0,503
Y.6	0,445	0,322	0,322	0,322
Y.7	0,322	0,886	0,636	0,482
Y.8	0,432	0,667	0,789	0,455

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS (v.3.2.8)

3. Composite Reliability

Uji reliabilitas dalam metode PLS dapat dilihat dari hasil *composite reliability*. Berikut hasil composite reliability yang di dapatkan dari perhitungan smartPLS:

Tabel 4.13 Composite Reliability

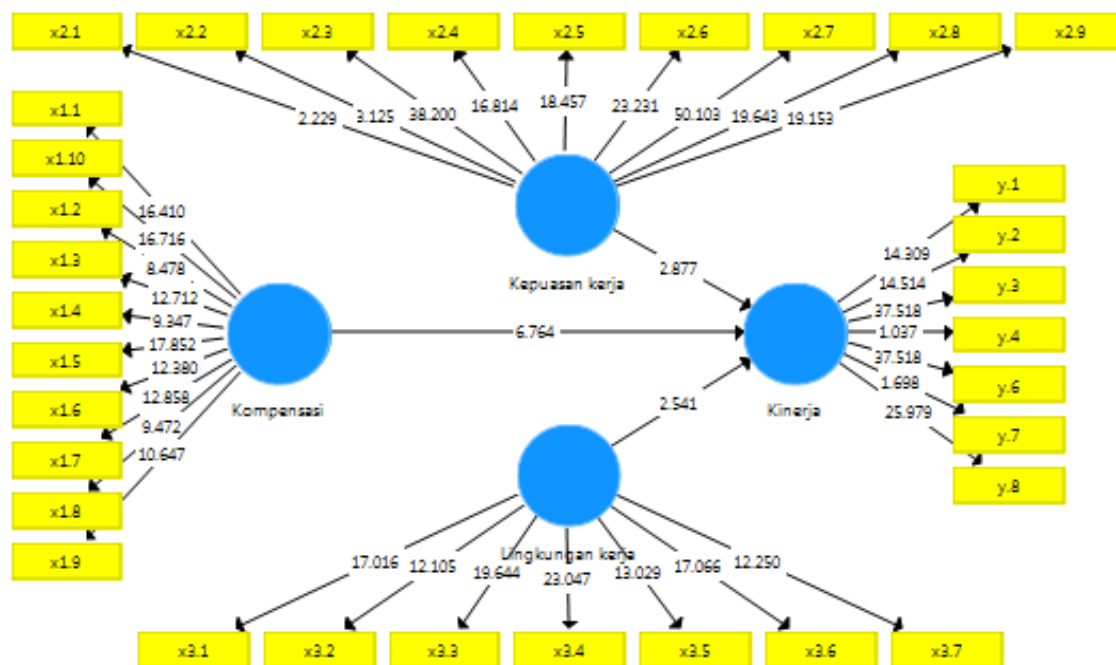
Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,926	0,917	Reliabel
Kepuasan kerja	0,935	0,916	Reliabel
Lingkungan kerja	0,918	0,904	Reliabel
Kinerja	0,877	0,834	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SmartPLS (v.3.2.8)

4.5. Model Struktural (*Inner Model*)

Uji *inner model* merupakan langkah yang harus dilakukan setelah melakukan uji *outer model*. Dalam pengujian *inner model* dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk, nilai signifikansi, dan *R-Square* dari model penelitian.

Gambar 4.1 Uji Inner Model



Sumber : Diolah menggunakan SmartPLS (v.3.2.8)

1. Perhitungan *R-Square*

Langkah pertama yang harus dilakukan dalam melakukan evaluasi model struktur adalah dengan melihat nilai *R-Square* pada variabel laten dependen yang digunakan dalam penelitian. Adapun perkiraan nilai *R-Square* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14 Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Kinerja	0,880

Sumber : Diolah menggunakan SmartPLS (v.3.2.8)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* dari variabel kinerja ialah 0,880. Dari nilai tersebut dapat diindikasikan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan dengan variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja dengan nilai 88%. Jadi, variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja sebesar 88%. Adapun sisanya 12% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak cantumkan dalam penelitian ini.

2. Pengujian Goodness Fit

Pengujian *Goodnes of Fit* model structural pada *inner model* dilakukan dengan menggunakan nilai *Q-Square predictive relevance* (Q^2). Jika *Q-Square* lebih dari 0 maka model dapat diprediksi. Sedangkan jika model <0 maka model tidak dapat diprediksi. Berikut adalah nilai R^2 dalam penelitian ini untuk variabel Y sebesar 0,880. Berikut perhitungan *Q-Square* :

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,880)$$

$$Q^2 = 1 - (0,12)$$

$$Q^2 = 0,88$$

$$Q^2 = 88 \%$$

Melihat hasil dari pengujian di atas maka hasil dari *predictive relevance* adalah sebesar 88%. Hal tersebut menunjukkan bahwa model tersebut sudah dapat dikatakan sangat layak, karena keragaman data dapat dijelaskan oleh model tersebut sebesar 88% . Sedangkan sisa sebesar 12% dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan dalam model penelitian dan error. Dengan hasil sebesar 88% maka model PLS yang terbentuk sangat baik, karena mampu menjelaskan 88% dari keseluruhan informasi. Adapun sisa sebesar 12% sudah dijelaskan oleh variabel lain yang belum tercantum pada penelitian ini.

4.6. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t. Dasar yang digunakan dalam uji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *path coefficient*.

Tabel 4.15 Hubungan Antar Variabel

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	t Statistik	P Values
Kompensasi - Kinerja	2,031	2,077	0,300	6,764	0,000
Kepuasan kerja - Kinerja	0,364	0,338	0,126	2,877	0,004
Lingkungan kerja - Kinerja	0,918	0,981	0,361	2,541	0,011

Sumber : Hasil Perhitungan SmartPLS (v.3.2.8)

Perhitungan diatas dihitung dengan metode *bootstrapping* untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian. Berikut adalah hasil *bootstrapping* juga untuk menguji hipotesis:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja, yang mana kompensasi menunjukkan hasil nilai koefisien sebesar 2,031. Dengan *p values* sebesar 0,000 dan nilai *t* statistiknya sebesar 6,764 lebih dari nilai *t* tabel yakni 2,000 maka hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga pada penelitian ini hipotesis pertama diterima.

2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,364 dengan *p values* 0,004 dan *t* statistiknya sebesar 2,877 lebih besar dari nilai *t* tabel 2,000. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis kedua diterima.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,918 dengan nilai *p values* dan *t* statistik 2,541 lebih besar dari *t* tabel 2,000. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga diterima.

4.7. Pembahasan

Pada bagian ini akan dilakukan pembahasan yang ditujukan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan juga pembahasan tentang nilai-nilai keislaman. Selanjutnya akan dibahas penerimaan terhadap hipotesis penelitian

disertai dengan dukungan fakta atau penolakan terhadap hipotesis penelitian disertai penjelasan yang diperlukan dengan menggunakan metode PLS yang perhitungannya dilakukan dengan bantuan program *software* SmartPLS, dan hasil uji koefisiensi jalur serta taraf signifikansinya. Secara keseluruhan pengujian hubungan pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.7.1. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Pada uji hipotesis diatas dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menjawab dari rumusan masalah dan hipotesis yang telah dirumuskan. Pembahasan tentang lingkungan kerja dijelaskan kedalam 4 indikator yaitu penerangan, sirkulasi udara, keamanan kerja, dan hubungan karyawan. Dari hasil perhitungan menggunakan aplikasi smartPLS didapatkan *loading factor* tertinggi (0,801) menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan adalah indikator yang paling dominan untuk membentuk variabel lingkungan kerja.

Sementara kinerja dalam penelitian ini dijabarkan indikator-indikator pertanyaan dari variabel kinerja. Indikator tersebut meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Indikator yang dipersepsikan baik adalah indikator kualitas dari hasil dengan nilai *loading factor* (0,909). Menunjukkan bahwa kualitas dari hasil adalah indikator yang paling dominan untuk membentuk variabel kinerja.

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa nilai koefisien sebesar 0,918 dengan nilai *p values* dan t statistik 2,541 lebih besar dari t tabel 2,000. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga diterima. Jadi, semakin baik lingkungan kerja yang tercipta bagi karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan Kantor Bea dan Cukai Malang.

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dari hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung teori Robbins *et al* (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam organisasi termasuk kinerja dari karyawan (Robbins *et al*, 2016).

Hasil penelitian ini juga mendukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Naharuddin dan Sadegi (2013) bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, dengan terus menciptakan lingkungan kerja yang baik secara langsung maupun tidak maka akan membuat kinerja karyawan semakin baik pula. Begitupun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak nyaman yang dirasakan oleh karyawan maka secara langsung ataupun tidak akan berdampak pula dengan penurunan kinerja pada karyawan. Jika melihat dari jawaban karyawan melalui kuesioner yang disebar, jika dirata-ratakan karyawan menjawab netral atas lingkungan kerja yang terdapat pada Kantor Bea dan Cukai Malang. Kemudian, hasil dari penelitian ini tidak mendukung dengan hasil penelitian Sari (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan hasil penelitian diatas bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan di kantor. Pemeliharaan lingkungan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja juga merupakan salah satu nilai nilai Islam, bahwa Allah menyukai keindahan dan kebersihan sebagaimana hadis yang di riwayatkan At-Tirmidzi :

عَنْ سَعْدِ بْنِ أَبِي وَقَّاصٍ عَنْ أَبِيهِ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ اللَّهَ طَيِّبٌ يُحِبُّ الطَّيِّبَ نَظِيفٌ يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكَرَمَ جَوَادٌ يُحِبُّ الْجَوَادَ فَتَطْفُؤُوا أَفْنِيَتَكُمْ

Artinya:”*Sesungguhnya Allah Ta’ala itu baik (dan) menyukai kebaikan, bersih (dan) menyukai kebersihan, mulia (dan) menyukai kemuliaan, bagus (dan) menyukai kebagusan. Oleh sebab itu, bersihkanlah lingkunganmu.*”(HR. Tirmidzi).

Pada hadist diatas Allah menyukai dengan kebersihan dan keindahan, begitupula dalam lingkungan tempat kita bekerja untuk memperhatikan kebersihan. Ketika lingkungan kerja bersih dan nyaman dipandang, maka akan membuat karyawan merasa betah dan nyaman ketika bekerja.

4.7.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Pada uji hipotesis diatas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menjawab dari rumusan masalah dan hipotesis yang telah dirumuskan. Pembahasan tentang kompensasi dijelaskan kedalam 5 indikator yaitu gaji, insentif, tunjangan, promosi, dan penghargaan diluar promosi. Dari hasil perhitungan menggunakan aplikasi smartPLS didapatkan *loading factor* tertinggi (0,814) menunjukkan bahwa indikator tunjangan adalah indikator yang paling dominan untuk membentuk variabel kompensasi.

Sementara kinerja dalam penelitian ini dijabarkan indikator-indikator pertanyaan dari variabel kinerja. Indikator tersebut meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Indikator yang dipersepsikan baik adalah indikator kualitas dari hasil dengan nilai *loading factor* (0,909). Menunjukkan bahwa kualitas dari hasil adalah indikator yang paling dominan untuk membentuk variabel kinerja.

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis pertama yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja, yang mana kompensasi menunjukkan hasil nilai koefisien sebesar 2,031. Dengan *p values* sebesar 0,000 dan nilai *t* statistiknya sebesar 6,764 lebih dari nilai *t* tabel yakni 2,000 maka hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga pada penelitian ini hipotesis pertama diterima. Jadi,

semakin tepat pemberian kompensasi kepada karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada kantor Bea dan Cukai Malang.

Berdasarkan dari hasil perhitungan dalam penelitian didapatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dari karyawan. Hasil ini mendukung dari teori tujuan kompensasi yang diberikan karyawan menurut Mangkuprawira (2011). Hakikat dari teori tersebut ialah bentuk manfaat dari kompensasi agar karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat agar dapat mencapai produktivitas kinerja yang lebih baik. Hasil dari penelitian ini juga mendukung dari teori Robbins (2001) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan dan juga memelihara keterampilan yang dimiliki.

Hasil dalam penelitian ini juga mendukung dari hasil penelitian oleh Dwianto dan purnamasari (2019) dan Wibowo (2018) yang menyatakan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, semakin karyawan mendapatkan kompensasi secara adil dan tepat waktu motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja semakin tinggi sehingga ini akan berdampak bagus terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan merasa kompensasi yang diterimanya tidak sesuai dan sering terjadi penunggakan pemberian kompensasi maka motivasi karyawan dalam bekerja berkurang dan dampaknya kinerja karyawan semakin menurun. Jika melihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan tentang kompensasi yang diterimanya, jika dirata-ratakan karyawan merasa puas tentang pemberian kompensasi oleh Kantor Bea dan Cukai Malang. Sehingga hasil penelitian ini juga tidak mendukung dari hasil penelitian oleh Yusuf, Sjarlis, dan Rahim (2020) yang menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan hasil penelitian yang didapatkan, bahwasanya karyawan telah merasa puas dengan pemberian kompensasi dari perusahaan. Hasil ini sejalan

dengan nilai-nilai Islam yang terkandung dalam hadis yang diriwayatkan oleh Abdur Razaq :

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ -صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ :
(مَنْ اسْتَأْجَرَ)

أَجِيرًا، فَلْيُسَلِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ

"Dari Abu Said Al-Khudry Radliyallaahu 'anhu bahwa Nabi Shallallaahu 'alaihi wa Sallam bersabda: "Barangsiapa mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya." (HR. Abdul Razzaq)

Pada hadis diatas disebutkan bahwa dari pihak perusahaan di anjurkan untuk memberi upah kepada orang yang dia pekerjakan. Dan juga pemberian upah atau kompensasi harus sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati.

4.7.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pada uji hipotesis diatas dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menjawab dari rumusan masalah dan hipotesis yang telah dirumuskan. Pembahasan tentang kepuasan kerja dijelaskan kedalam 5 indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, gaji, dan promosi. Dari hasil perhitungan menggunakan aplikasi smartPLS didapatkan *loading factor* tertinggi (0,925) menunjukkan bahwa indikator gaji adalah indikator yang paling dominan untuk membentuk variabel kepuasan kerja.

Sementara kinerja dalam penelitian ini dijabarkan indikator-indikator pertanyaan dari variabel kinerja. Indikator tersebut meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Indikator yang dipersepsikan baik adalah indikator kualitas dari hasil dengan nilai *loading factor* (0,909). Menunjukkan bahwa kualitas dari hasil adalah indikator yang paling dominan untuk membentuk variabel kinerja.

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis kedua yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan nilai koefisien sebesar

0,364 dengan *p values* 0,004 dan *t* statistiknya sebesar 2,877 lebih besar dari nilai *t* tabel 2,000. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis kedua diterima. Jadi, semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Kantor Bea dan Cukai Malang.

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis dari hasil perhitungan didapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung teori Robbins dan Judge (2003) yang pada hakikatnya teori ini menyatakan bahwa ketika karyawan merasa tidak puas dalam bekerja maka akan bersikap mengabaikan. Sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan. Dengan kata lain, kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja yang ditunjukkan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) dan Indrawati (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, semakin karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka akan semakin meningkat pula kinerja yang dirasakan oleh karyawan Kantor Bea dan Cukai Malang. Sebaliknya, ketika karyawan lebih banyak merasakan perasaan negatif atau tidak nyaman dengan pekerjaannya akan menurun pula kinerja yang dimiliki karyawan. Jika melihat dari kuesioner yang diisi oleh karyawan tentang kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, jika dirata-ratakan karyawan menjawab setuju bahwa sebagian besar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya pada Kantor Bea dan Cukai Malang. Sehingga hasil dari penelitian ini tidak mendukung dari hasil penelitian Pariwosumarto, Sarjana, dan Gunawan (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dalam pandangan nilai-nilai keIslaman sebagai karyawan atau pekerja hendaklah senantiasa menunjukkan sifat bersyukur sesuatu yang telah diperoleh. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Ibrahim yang berbunyi:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: “Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih" (Ibrahim 14:7)

Dari ayat di atas dapat kita pahami bahwa dengan memperbanyak syukur, maka nikmat kita akan ditambah oleh Allah Swt. Nikmat yang dimaksud erat kaitannya dengan rezeki yang kita peroleh dari Allah Swt. Bersyukur merupakan salah satu bentuk nyata dari rasa gembira terhadap nikmat yang kita dapatkan dariNya. Rasa syukur membuat hati dan pikiran menjadi terbuka dan dengan bersyukur manusia akan mampu menghadapi setiap masalahnya dengan proporsional. Sikap bersyukur yang dapat dicerminkan oleh karyawan yaitu dengan menunaikan kewajibannya sebagai karyawan. Dan juga menjaga kinerjanya agar tetap baik dan dapat lebih baik lagi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan perhitungan dan pembahasan yang telah di bahas pada bab sebelumnya, kemudian dapat ditarik kesimpulan dan saran. Berikut adalah kesimpulan dan saran pada penelitian ini:

5.1. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bea dan Cukai Malang. Ketika lingkungan kerja semakin baik dan nyaman yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkat pula kinerja karyawan pada kantor Bea dan cukai Malang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bea dan Cukai Malang. Ketika kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan ketentuan yang ada maka secara langsung ataupun tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bea dan Cukai Malang. Ketika karyawan kepuasan kerja karyawan semakin meningkat maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam bekerja pada Kantor Bea dan Cukai Malang.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Bagi Praktisi

Kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara umum dapat membantu karyawan dalam mendapatkan motivasi dan perasaan positif ketika bekerja. Perasaan yang positif tersebut tentu akan membuat karyawan semakin nyaman bekerja dalam perusahaan dan tentu akan berdampak pada produktifitas kinerja karyawan dalam perusahaan. Maka penting untuk memperhatikan

kompensasi yang diberikan, kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

Secara spesifik dari hasil penelitian yang didapatkan melalui kuesioner untuk variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang responden rata-rata menjawab netral. Item terendah dalam variabel ini terdapat pada indikator hubungan karyawan. Sehingga perlu untuk diperhatikan lagi tentang lingkungan kerja yang berhubungan dengan hubungan karyawan, baik hubungan antar karyawan maupun hubungan karyawan dengan atasan.

5.2.2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel lain karena tidak menutup kemungkinan dengan variabel lain seperti motivasi, budaya organisasi, ataupun kepemimpinan dapat lebih menjelaskan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Penambahan variabel intervening atau moderasi juga dapat menjadi penguat dan pendukung dari variabel independen yang dipilih.

DAFTAR PUSTAKA

- Andryane Rahmayuni. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi. UIN Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media Group, Jakarta.
- Bintoro, M.T., Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, Gary. (2009). Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta: PT Indeks.
- Diana, Nur I. (2013). Konsep dan Implementasi Kepemimpinan Islami di UIN Maliki Malang, Jurnal Pasca Sarjana Unair Surabaya.
- Dwianto, Agung Surya. Purnamasari, Pupung. Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. Vol. 2 No. 2.
- Fahmi, Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ganyang, machmed Tun. Lestari, Epo. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lane Archive Management Jakarta. Jurnal lentera bisnis. Vol.2.
- Gibson. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handyaningrum, Irna. Astuti, Endang Siti. Prasetya, Arik. 2016. “Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan”. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 40.

- Indrawati, Ayu Desi. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 7.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafriz. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rizal, A. S. S., (2020). *Peran Subjective well-being sebagai Variabel Intervening pengaruh Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja Perawat*. Skripsi, UIN Maliki Malang.
- Robbins, S. P dan Coulter, Mary. (2016). *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S.P. 2001. *Organizational Behavior*. 9 th edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Robbins, S. P. (2003) *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta: Pt. Prenlindo.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Supriyanto, Achmad Sani., Maharani, Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN Maliki Press.
- Panggabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Sirait, Justine T., (2006). Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT Grasindo.
- Tohardi, Ahmad. (2002). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Sutrisno, Edy. (2010). Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Mathis, Robert L., Jackson, John H. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kilmah, Tim B. (2013). Ensiklopedia Pengetahuan Al-Quran dan Hadits, Kamil Pustaka, Jakarta.
- Ulum, M. C., (2016). Perilaku Organisasi Menuju Orientasi Pemberdayaan, UB Press, Malang.
- Siagian, Sondang, P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutama, Dino C dan Stiven, F. (2014). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional di Kowloon Palace International Restaurant Surabaya. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa. Vol 2.
- Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan, (2017). *The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts*, Indonesia. International Journal of Law and Management. Vol. 59.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja, PT Refika Aditama, Bandung.
- Tohardi, Ahmad. (2002). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Wibowo, 2013, Manajemen Kinerja, Rajawali, Pers, Jakarta.

- Yunanto, Octriz Orista Amelia. (2016). Total quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia. Jurnal, UIN Alaudin Makasar.
- Yusuf, Rahmad Karyadi. Sjarlis, Sylvia. Rahim, Deddy Rahwandi. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai Di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia. Vol. 1.
- Zahara, Riski Novriyanti. Hidayat, Hajan. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. Journal Of Applied Managerial Accounting. Vol.2.
- Zainal, Veithzal Rivai., Basalamah, Salim., Muhammad, Natsir. (2014). *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: Rajawali Pers.

LAMPIRAN 1

KUESIONER **PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN** **KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR BEA DAN CUKAI** **MALANG**



Bapak/Ibu/ Saudara (i) yang terhormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk memenuhi syarat kelulusan program S1 jurusan manajemen fakultas ekonomi pada Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, diperlukan data-data untuk penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Bea Dan Cukai Malang”. Demi tercapainya tujuan penelitian mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan (terlampir berikut ini). Identitas pengisi kuesioner akan dirahasiakan dan tidak akan berpengaruh ke pribadi masing-masing. Karena data ini hanya murni digunakan untuk kepentingan penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan.

Kemudian atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket penelitian ini, penyusun mengucapkan banyak terimakasih dan mohon maaf apabila ada pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara/i.

A. Data Responden (*centang jawaban yang dipilih*)

1. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
2. Rentan Usia : 2☐ tahun 26☐ tahun ☐ 35 tahun
> 36 tahun ☐
3. Masa/lama bekerja : ☐ < 2 tahun ☐ 3-4 tahun ☐ 5-6 tahun
> 7 tahun ☐
4. Status : ☐ Pegawai tetap ☐ Pegawai kontrak
5. Take Home Pay (gaji + Tunjangan) ☐ p. 2.000.000 ☐ 2.000.000 – Rp.
3.000.000 > ☐ 3.000.000-Rp. 4.000.000
> Rp. 4.000.000 ☐

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang (v) pada salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat anda berdasarkan apa yang anda rasakan sebagai karyawan di Kantor Bea dan Cukai Malang sesuai dengan nomor kodenya. Berikan pendapat anda berdasarkan kriteria berikut ini :

- SS = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Besar gaji sesuai yang diharapkan					
2	Gaji sesuai beban kerja					
3	Pemberian insentif sesuai jabatan					
4	Pemberian insentif sesuai lama kerja					
5	Besar tunjangan sesuai yang diharapkan					
6	Tunjangan sesuai sifat dan jenis pekerjaan					
7	Promosi jabatan sesuai harapan dan merata					
8	Promosi jabatan dilakukan secara obyektif					
9	Penghargaan di luar promosi sesuai harapan					
10	Penghargaan sesuai prestasi kerja					
11	Pekerjaan sangat menarik					
12	Pekerjaan membuat kemampuan berkembang					
13	Rekan kerja membantu pegawai					
14	Senang bekerja bersama rekan kerja					
15	Atasan memberikan dukungan terhadap pegawai					
16	Atasan memberikan masukan atas pekerjaan pegawai					
17	Kesesuaian gaji dengan tanggung jawab					
18	Kesesuaian gaji dengan harapan					
19	Akan dipromosikan jika bekerja dengan baik					
20	Puas dengan tingkat kemajuan karir					
21	Pencahayaan di ruangan sudah sesuai					
22	Terdapat lampu di setiap ruangan					
23	Sirkulasi udara di ruangan sudah memadai					
24	Terdapat pendingin seperti kipas angin dan AC di dalam ruangan					
25	Hubungan baik dengan atasan					
26	Berkomunikasi yang baik dengan karyawan lain					
27	Menyelesaikan tugas-tugas					
28	Memenuhi target yang ditentukan					
29	Sesuai standar yang ditetapkan					

30	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
31	Tidak menunda pekerjaan					
32	Tidak absen dalam bekerja					
33	Mampu bekerja secara kelompok					
34	Mementingkan kepentingan kelompok dalam bekerja					

LAMPIRAN 2

Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Responden	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7
1	5	4	5	4	5	5	4
2	4	5	4	5	4	4	5
3	5	5	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	5	5	5
5	2	3	4	4	2	2	3
6	5	5	4	4	4	5	5
7	2	2	4	4	2	2	2
8	2	2	4	4	2	2	2
9	3	5	4	4	5	3	5
10	2	2	4	4	2	2	2
11	2	2	4	4	4	2	2
12	2	4	4	4	2	2	4
13	4	3	3	4	4	4	3
14	5	4	5	5	4	5	4
15	2	2	4	3	3	2	2
16	2	2	3	3	2	2	2
17	2	2	3	3	2	2	2
18	2	2	3	3	2	2	2
19	2	2	3	3	2	2	2
20	3	4	4	5	4	3	4
21	2	3	4	4	3	2	3
22	4	4	3	3	4	4	4
23	4	2	4	4	4	4	2
24	4	2	4	4	4	4	2
25	4	2	4	4	4	4	2
26	2	4	3	3	4	2	4
27	4	4	4	4	4	4	4
28	4	3	4	4	4	4	3
29	3	3	3	3	3	3	3
30	4	3	4	4	4	4	3
31	4	2	4	4	4	4	2
32	4	2	4	4	4	4	2
33	2	2	3	3	2	2	2
34	2	4	4	4	2	2	4

35	5	4	4	4	4	5	4
36	2	2	4	4	2	2	2
37	3	3	3	3	3	3	3
38	4	3	4	4	4	4	3
39	2	3	4	4	3	2	3
40	3	3	3	3	3	3	3
41	2	2	3	3	2	2	2
42	2	2	3	3	2	2	2
43	4	2	4	4	4	4	2
44	2	4	3	3	4	2	4
45	2	3	4	4	3	2	3
46	2	2	3	3	2	2	2
47	5	4	4	4	4	5	4
48	5	4	4	4	4	5	4
49	2	2	4	4	2	2	2
50	2	2	4	4	2	2	2
51	4	2	4	4	4	4	2
52	5	4	4	4	4	5	4
53	2	2	3	3	2	2	2
54	4	4	4	5	3	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4
56	2	2	3	3	2	2	2
57	4	4	4	4	4	4	4
58	3	3	4	4	4	3	3
59	3	4	4	4	3	3	4
60	3	3	4	4	3	3	3
61	2	2	4	4	2	2	2
62	3	3	4	4	2	3	3
63	4	3	4	4	4	4	3
64	5	4	4	4	4	5	4
65	2	2	4	4	3	2	2
66	3	2	3	3	3	3	2
67	3	3	4	4	3	3	3
68	4	4	4	4	4	4	4
69	4	5	5	5	4	4	5
70	3	3	4	3	3	3	3
71	5	4	4	4	4	5	4
72	5	4	4	4	4	5	4

73	5	4	4	4	4	5	4
74	5	4	4	4	4	5	4
75	2	3	4	4	2	2	3
76	5	5	4	4	4	5	5
77	2	2	4	4	2	2	2
78	2	2	4	4	2	2	2
79	3	5	4	4	5	3	5
80	2	2	4	4	2	2	2

Jawaban Responden

Variabel Kompensasi (X2)

Responden	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10
1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5
3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
5	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4
6	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
7	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4
8	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2
9	4	5	3	5	4	4	5	5	3	4
10	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2
11	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2
12	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2
13	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
14	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
15	2	3	2	2	4	3	3	2	4	2
16	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2
17	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2
18	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2
19	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2
20	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5
21	2	3	2	3	4	4	4	3	4	2
22	2	4	4	4	3	3	4	4	3	2
23	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2
24	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2

25	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2
26	2	4	2	4	3	3	3	4	3	2
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
31	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2
32	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2
33	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2
34	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2
35	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
36	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
39	2	3	2	3	4	4	4	3	4	2
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2
42	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2
43	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2
44	2	4	2	4	3	3	3	4	3	2
45	2	3	2	3	4	4	4	3	4	2
46	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2
47	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
48	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
49	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2
50	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2
51	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2
52	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
53	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2
54	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3
59	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
60	2	3	3	3	4	4	4	3	4	2
61	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2
62	2	2	3	3	4	4	4	3	4	2

63	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
64	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
65	3	3	2	2	4	4	4	2	4	3
66	2	3	3	2	3	3	4	2	3	2
67	2	3	3	3	4	4	4	3	4	2
68	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
69	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
70	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
71	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
72	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
73	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
74	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
75	2	2	2	3	4	4	4	3	4	2
76	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5
77	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2
78	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2
79	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4
80	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2

Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Responden	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9
1	4	5	5	3	5	5	5	5	5
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	5	5	4	4	5	4
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
5	4	4	2	2	2	3	2	2	2
6	5	5	5	4	5	5	5	4	5
7	4	4	2	2	2	2	2	2	2
8	4	4	2	2	2	2	2	2	2
9	5	5	4	5	3	5	4	5	3
10	4	4	2	2	2	2	2	2	2
11	4	4	2	4	2	2	2	4	2
12	5	4	2	2	2	4	2	2	4
13	4	5	3	4	4	3	3	4	4
14	4	4	5	4	5	4	5	4	5
15	5	4	4	3	2	2	2	3	2

16	4	4	2	2	2	2	2	2	2
17	4	4	2	2	2	2	2	2	2
18	4	4	2	2	2	2	2	2	2
19	4	4	2	2	2	2	2	2	2
20	5	5	5	4	3	4	5	4	3
21	5	5	2	3	2	3	2	3	2
22	4	4	2	4	4	4	2	4	4
23	4	4	2	4	4	2	2	4	4
24	4	4	2	4	4	2	2	4	4
25	4	4	2	4	4	2	2	4	4
26	4	4	2	4	2	4	2	4	2
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	3	4	4	4
29	4	4	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4
31	4	4	2	4	4	2	2	4	4
32	4	4	2	4	4	2	2	4	4
33	4	4	2	2	2	2	2	2	2
34	5	4	2	2	2	4	2	2	2
35	5	5	5	4	5	4	5	4	5
36	4	4	2	2	2	2	2	2	2
37	4	4	3	3	3	3	3	3	3
38	4	4	4	4	4	3	4	4	4
39	5	5	2	3	2	3	2	3	2
40	4	4	3	3	3	3	3	3	3
41	4	4	2	2	2	2	2	2	2
42	4	4	2	2	2	2	2	2	2
43	4	4	2	4	4	2	2	4	4
44	4	4	2	4	2	4	2	4	2
45	5	5	2	3	2	3	2	3	2
46	4	4	2	2	2	2	2	2	2
47	4	4	5	4	5	4	5	4	5
48	5	5	5	4	5	4	5	4	5
49	4	4	2	2	2	2	2	2	2
50	4	4	2	2	2	2	2	2	2
51	4	4	2	4	4	2	2	4	4
52	4	4	5	4	5	4	5	4	5
53	4	4	2	2	2	2	2	2	2

54	5	5	5	3	4	4	5	3	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	2	2	2	2	2	2	2
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	5	4	3	4	3	3	3	4	3
59	5	4	3	3	3	4	3	3	3
60	4	5	2	3	3	3	2	3	3
61	4	4	2	2	2	2	2	2	2
62	5	4	2	2	3	3	2	2	3
63	4	4	4	4	4	3	4	4	4
64	5	4	5	4	5	4	5	4	5
65	4	4	3	3	2	2	3	3	2
66	4	4	2	3	3	2	2	3	3
67	5	5	2	3	3	3	2	3	3
68	3	4	3	4	4	4	3	4	4
69	3	3	4	4	4	5	4	4	4
70	4	4	3	3	3	3	3	3	3
71	4	4	5	4	5	4	5	4	5
72	4	4	5	4	5	4	5	4	5
73	5	5	5	4	5	4	5	4	5
74	5	5	5	4	5	4	5	4	5
75	4	4	2	2	2	3	2	2	2
76	5	5	5	4	5	5	5	4	5
77	4	4	2	2	2	2	2	2	2
78	4	4	2	2	2	2	2	2	2
79	5	5	4	5	3	5	4	5	3
80	4	4	2	2	2	2	2	2	2

Jawaban Variabel Kinerja (Y)

Responden	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7
1	5	4	5	4	5	5	4
2	4	5	4	3	4	4	5
3	5	4	5	4	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4

5	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	5	4	4	4
13	3	4	3	4	5	3	5
14	5	5	5	4	4	5	4
15	4	3	3	5	4	3	4
16	3	3	4	4	4	4	4
17	3	3	4	4	4	4	4
18	3	3	4	4	4	4	4
19	3	3	4	4	4	4	4
20	4	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	5	5	4	5
22	3	3	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	3	4	4	3	4
27	4	4	4	5	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	3	4	4	3	4
30	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4
33	3	3	4	4	4	4	4
34	4	4	4	5	4	4	4
35	4	4	4	5	5	4	5
36	4	4	4	4	4	4	4
37	3	3	3	4	4	3	4
38	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	5	5	4	5
40	3	3	3	4	4	3	4
41	3	3	4	4	4	4	4
42	3	3	4	4	4	4	4

43	4	4	4	4	4	4	4
44	3	3	3	4	4	3	4
45	4	4	4	5	5	4	5
46	3	3	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	5	5	4	5
49	4	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4
53	3	3	4	4	4	4	4
54	4	5	4	5	5	4	5
55	4	4	4	4	4	4	4
56	3	3	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	3	5	4	3	4
59	4	4	4	5	4	4	4
60	4	4	4	4	5	4	5
61	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	5	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	5	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4
66	3	3	4	4	4	4	4
67	4	4	4	5	5	4	5
68	4	4	4	3	4	4	4
69	5	5	5	3	3	5	3
70	4	3	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	5	5	4	5
74	4	4	4	5	5	4	5
75	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	5	5	5	5	5
77	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	5	5	5	5	5
80	4	4	4	4	4	4	4

LAMPIRAN 3

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

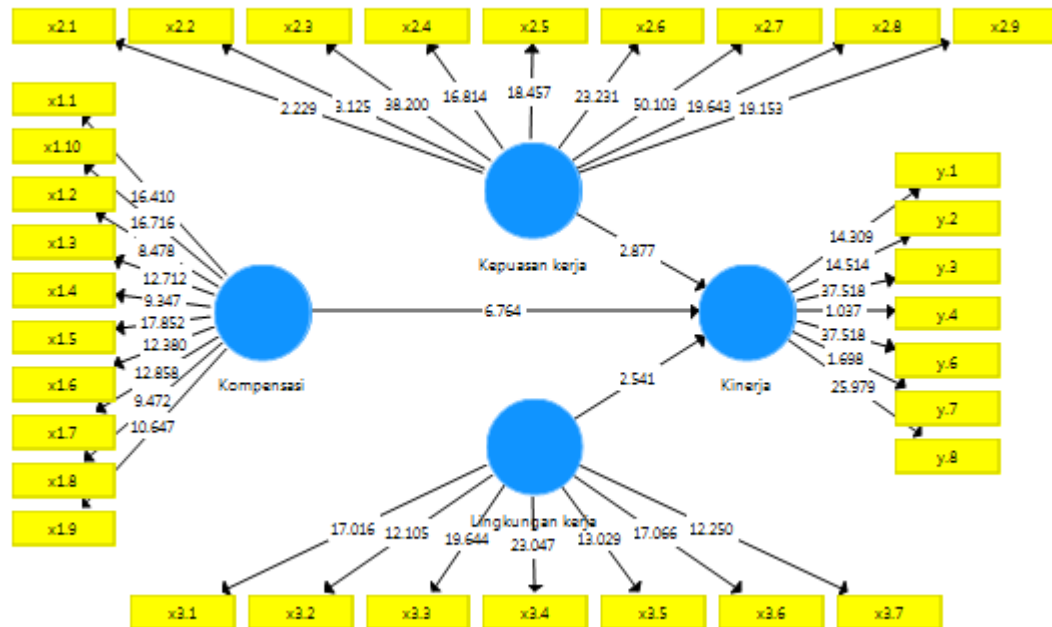
	Kepuasan kerja	Kinerja	Kompensasi_	Lingkungan ke...	
x1.8			0.736		
x1.9			0.766		
x2.3	0.909				
x2.4	0.833				
x2.5	0.917				
x2.6	0.816				
x2.7	0.925				
	Kepuasan kerja	Kinerja	Kompensasi_	Lingkungan ke...	
x2.8	0.864				
x2.9	0.911				
x3.1				0.798	
x3.2				0.773	
x3.3				0.784	
x3.4				0.801	
x3.5				0.754	
	Kepuasan kerja	Kinerja	Kompensasi_	Lingkungan ke...	
x3.6				0.800	
x3.7				0.775	
y.1		0.808			
y.2		0.768			
y.3		0.909			
y.6		0.909			
y.8		0.888			
	Kepuasan kerja	Kinerja	Kompensasi_	Lingkungan ke...	
x1.1			0.793		
x1.10			0.789		
x1.2			0.646		
x1.3			0.721		
x1.4			0.735		
x1.5			0.814		
x1.6			0.772		

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	\gg_2	Salin ke Clipboard:	Format Excel	Format R
	Cronbach's Al...	rho_A	Reliabilitas Ko...	Rata-rata Varia...		
Kepuasan Kerja	0.916	0.941	0.935	0.630		
Kinerja	0.834	0.909	0.877	0.542		
Kompensasi	0.917	0.930	0.927	0.559		
Lingkungan Kerja	0.904	0.937	0.918	0.617		

LAMPIRAN 4

Uji Inner Model



LAMPIRAN 5

BIODATA DIRI

Motto : JADILAH BAIK, MESKI TIDAK SEMUA YANG KITA TEMUI BAIK

Nama : Dion Putra Pratama

Tempat, tanggalahir : Sago, 25 Maret 1999

AlamatAsal :Kab. Pesisir Selatan – Sumatra Barat

Telepon/HP : 082170590062

Email :dionputra600@gmail.com

Pendidikan Formal

2005-2011 : SDN 27 Sago

2011-2014 :MTsN 1 Pessel

2014-2017 : MAN 2 Pessel

2017-2021 :JurusanManajemenFakultasEkonomiUniversitas Islam
NegeriMaulana Malik Ibrahim Malang

AktivitasdanKeorganisasian

- a. Anggota UKM KoperasiMahasiswa (KOPMA) UIN MALANG 2018
- b. Anggota HIMAMI UIN MALANG 2017
- c. Anggota HTQ UIN MALANG 2017
- d. Anggota IMM UIN MALANG 2018
- c. Influencer TiktokdanInstagram



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E., M.SA.
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Dion Putra Pratama
NIM : 17510013
Handphone : 082170590062
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Email : dionputra600@gmail.com
JudulSkripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
21%	21%	5%	7%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 12 Juli 2021
UP2M

**Zuraidah, S.E., M.SA
NIP. 19761210 200912 2 01**

LAMPIRAN 6

TURNITIN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR
PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA
CUKAI MALANG

ORIGINALITY REPORT

21 %	21 %	5 %	7 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	12 %
2	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	2 %
3	lib.ibs.ac.id Internet Source	1 %
4	eprints.dinus.ac.id Internet Source	1 %
5	bersemangatbersama.blogspot.com Internet Source	1 %
6	repository.umsu.ac.id Internet Source	1 %
7	Submitted to Universiti Teknologi Malaysia Student Paper	1 %
8	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	1 %